Códigos electrónicos

Código de Derecho Sindical

Selección y ordenación:
Antonio V. Sempere Navarro
Bernardo García Rodríguez

Edición actualizada a 15 de enero de 2024

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).

NIPO (Papel): 090-20-219-2
NIPO (PDF): 090-20-220-5
NIPO (ePUB): 090-20-221-0
ISBN: 978-84-340-2670-4
Depósito Legal: M-27354-2020

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

I. PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y ASIMILADOS

§ 1. Constitución Española. [Inclusión parcial] 1

§ 2. Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007. [Inclusión parcial] 7

II. TEXTOS SUPRANACIONALES

1. NACIONES UNIDAS

§ 3. Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Inclusión parcial] 9

§ 4. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial] 10

§ 5. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial] 11

2. CONSEJO DE EUROPA

§ 6. Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. [Inclusión parcial] 12

§ 7. Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 14

3. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

§ 8. Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948 36

§ 9. Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949 42

§ 10. Instrumento de Ratificación del Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa 47

§ 11. Instrumento de Ratificación del Convenio número 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, adoptado el 23 de junio de 1975 50

§ 12. Instrumento de ratificación del Convenio número 151, de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1978 . 54

§ 13. Instrumento de Ratificación del Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra el 19 de junio de 1981 59

III. LEGISLACIÓN INTERNA

1. NORMAS BÁSICAS

1.1 LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE REUNIÓN

§ 14. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical 64

§ 15. Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales 75

§ 16. Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión 88

1.2 RELACIONES LABORALES

§ 17. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo 92

§ 18. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Inclusión parcial] 103

§ 19. Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa 162

§ 20. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. [Inclusión parcial] 199

1.3 ASPECTOS ORGANIZATIVOS

§ 21. Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del Organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales» 200

§ 22. Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical acumulado 204

§ 23. Real Decreto 1671/1986, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado 211

§ 24. Orden TAS/1303/2007, de 26 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad por la realización de actividades de carácter sindical 220

§ 25. 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. [Inclusión parcial] 226

2. ASOCIACIÓN EMPRESARIAL

§ 26. Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. [Inclusión parcial] . . 228

§ 27. Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical 230

§ 28. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. [Inclusión parcial] 233

§ 29. Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación. [Inclusión parcial] 234

3. ESTADOS DE ALARMA, EXCEPCIÓN Y SITIO

§ 30. Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio 235

4. EMPLEO PÚBLICO

4.1 NORMATIVA GENERAL

§ 31. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Inclusión parcial] 243

§ 32. Real Decreto 1522/1977, de 17 de junio, por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos 257

§ 33. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. [Inclusión parcial] 260

§ 34. 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. [Inclusión parcial] 264

§ 35. Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado 273

§ 36. Orden de 16 de julio de 1998 por la que se publican los modelos normalizados de impresos, sobres y papeletas de votación a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado 289

§ 37. Resolución de 1 de octubre de 1987, de la Junta Electoral General, por la que se da publicidad a la instrucción que se menciona 316

§ 38. Resolución de 21 de agosto de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publican en las diferentes lenguas oficiales del Estado, distintas del castellano, los modelos de impresos a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado 364

§ 39. Orden HAP/1808/2014, de 29 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas Generales de Negociación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en las que participa la Administración General del Estado, como apoyo instrumental a su participación en las mismas 365

§ 40. Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. [Inclusión parcial] 373

§ 41. Real Decreto 1479/1988, de 9 de diciembre, por el que se establecen las normas para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales en la Administración del Estado 375

§ 42. Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 31 de marzo de 2021, sobre el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior 378

4.2 JUECES Y MAGISTRADOS

§ 43. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial] 387

4.3 MINISTERIO FISCAL

§ 44. Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. [Inclusión parcial] 390

4.4 MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

§ 45. Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. [Inclusión parcial] 393

4.5 FUERZAS ARMADAS

§ 46. Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 394

§ 47. Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. [Inclusión parcial] 403

§ 48. Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 404

4.6 GUARDIA CIVIL

§ 49. Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 409

§ 50. Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 411

4.7 FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

§ 51. Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. [Inclusión parcial] 415

§ 52. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. [Inclusión parcial] 418

§ 53. Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. [Inclusión parcial] 423

4.8 PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

§ 54. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial] 427

4.9 FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

§ 55. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. [Inclusión parcial] 432

4.10 FUNCIONARIOS DE PRISIONES

§ 56. Real Decreto 2298/1979, de 20 de julio, sobre naturaleza y derecho de asociación de los funcionarios de Instituciones Penitenciarias. [Inclusión parcial] 433

4.11 PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES

§ 57. Acuerdo de 27 de marzo de 2006, adoptado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta por el que se aprueba el Estatuto del Personal de las Cortes Generales. [Inclusión parcial] 434

4.12 PERSONAL CIVIL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN MILITAR

§ 58. Real Decreto 500/1978, de 3 de marzo, por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación del personal civil al servicio de la Administración Militar 443

5. RELACIONES LABORALES ESPECIALES

§ 59. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. [Inclusión parcial] 446

§ 60. 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. [Inclusión parcial] 447

§ 61. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. [Inclusión parcial] 448

§ 62. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. [Inclusión parcial] 449

§ 63. 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. [Inclusión parcial] 450

§ 64. 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. [Inclusión parcial] 451

§ 65. Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052). [Inclusión parcial] 452

6. TRABAJO AUTÓNOMO

§ 66. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [Inclusión parcial] 453

§ 67. 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 459

registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. [Inclusión parcial] . . . . .

§ 68. 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 463

7. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

7.1 INFORMACIÓN SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

§ 69. 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. [Inclusión parcial] 470

§ 70. Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla. [Inclusión parcial] 473

§ 71. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. [Inclusión parcial] 475

7.2 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

§ 72. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial] 476

§ 73. Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial] 478

7.3 AGENCIAS DE COLOCACIÓN

§ 74. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. [Inclusión parcial] 480

§ 75. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 482

8. CONDICIONES DE TRABAJO. SALARIO Y TIEMPO DE TRABAJO

§ 76. Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios. [Inclusión parcial] 484

§ 77. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. [Inclusión parcial] 485

§ 78. Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales. [Inclusión parcial] 491

§ 79. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia 494

9. REGULACIÓN DE EMPLEO

§ 80. 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 533

§ 81. Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años 564

10. NEGOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS

10.1 CUESTIONES FORMALES Y ORGANIZATIVAS

§ 82. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 574

§ 83. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 610

10.2 EXTENSIÓN DE CONVENIOS

§ 84. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos 625

10.3 ACUERDOS INTERCONFEDERALES

§ 85. Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 631

10.4 AYUDAS A LA FORMACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

§ 86. Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva 651

11. REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

11.1 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

§ 87. Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social. [Inclusión parcial] . 666

11.2 TRABAJO AUTÓNOMO

§ 88. 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. [Inclusión parcial] 669

11.3 INSPECCIÓN DE TRABAJO

§ 89. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Inclusión parcial] 671

11.4 FOGASA

§ 90. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. [Inclusión parcial] 674

11.5 SEGURIDAD SOCIAL

§ 91. Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 676

§ 92. Orden de 11 de mayo de 1983 por la que se regula el régimen y funcionamiento de los órganos de participación colegiados del Instituto Social de la Marina 678

§ 93. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 688

§ 94. Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 702

11.6 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

§ 95. Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer 703

§ 96. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. [Inclusión parcial] 710

§ 97. Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 712

11.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

§ 98. Orden de 25 de enero de 1985 por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 721

§ 99. Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 726

§ 100. Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social 729

11.8 ACCIÓN SOCIAL

§ 101. Real Decreto 1226/2005, de 13 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. [Inclusión parcial] 732

§ 102. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. [Inclusión parcial] 734

11.9 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

§ 103. Orden TIN/2189/2009, de 31 de julio, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General, la Comisión Ejecutiva Central y las Comisiones Ejecutivas Territoriales del Servicio Público de Empleo Estatal 736

11.10 FORMACIÓN PROFESIONAL

§ 104. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial] 743

§ 105. Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional 745

§ 106. 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. [Inclusión parcial] 748

11.11 ENSEÑANZA

§ 107. Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación. [Inclusión parcial] 754

§ 108. Real Decreto 694/2007, de 1 de junio, por el que se regula el Consejo Escolar del Estado 756

§ 109. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial] 764

§ 110. Ley 5/1985, de 21 de marzo, del Consejo Social de Universidades. [Inclusión parcial] 765

§ 111. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Inclusión parcial] 767

11.12 MIGRACIONES

§ 112. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial] 769

§ 113. Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior. [Inclusión parcial] 770

11.13 SISTEMA NACIONAL DE SALUD

§ 114. Real Decreto 1515/1992, de 11 de diciembre, por el que se regula la composición y funciones del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud 771

§ 115. Real Decreto 1275/2011, de 16 de septiembre, por el que se crea la Agencia estatal "Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios" y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] . . 775

11.14 PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

§ 116. Real Decreto 962/2013, de 5 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de la pequeña y la mediana empresa 777

11.15 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

§ 117. Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas 784

11.16 JUVENTUD

§ 118. Real Decreto 999/2018, de 3 de agosto, por el que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de la Juventud de España 791

11.17 PROTECCIÓN DE DATOS

§ 119. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. [Inclusión parcial] 800

§ 120. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [Inclusión parcial] 802

11.18 MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

§ 121. Real Decreto 2355/2004, de 23 de diciembre, por el que se regulan la estructura y funciones del Consejo Asesor de Medio Ambiente 805

§ 122. Real Decreto 1383/2009, de 28 de agosto, por el que se determina la composición, estructura orgánica y funcionamiento del Consejo Nacional del Agua 809

§ 123. Real Decreto 415/2014, de 6 de junio, por el que se regula la composición y funciones del Consejo Nacional del Clima 815

§ 124. Real Decreto 202/2006, de 17 de febrero, por el que se regula la composición y funcionamiento de las mesas de diálogo social, previstas en el artículo 14 de la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero 819

§ 125. Real Decreto 948/2009, de 5 de junio, por el que se determinan la composición, las funciones y las normas de funcionamiento del Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad 823

§ 126. Real Decreto 598/2016, de 5 de diciembre, por el que se regula la composición, funciones y funcionamiento del Consejo de la Red de Parques Nacionales 828

§ 127. Real Decreto 342/2007, de 9 de marzo, por el que se regula el desarrollo de las funciones del programa MaB, así como el Comité Español del citado programa, en el organismo autónomo Parques Nacionales 832

§ 128. Real Decreto 1269/2018, de 11 de octubre, por el que se determinan la composición, las funciones y las normas de funcionamiento del Consejo Forestal Nacional. [Inclusión parcial] 838

§ 129. Orden DSA/819/2020, de 3 de septiembre, por la que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible 840

11.19 TRANSPORTE

§ 130. Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres. [Inclusión parcial] 848

§ 131. 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. [Inclusión parcial] 850

§ 132. Real Decreto 184/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea. [Inclusión parcial] 853

11.20 COOPERACIÓN INTERNACIONAL

§ 133. Real Decreto 2217/2004, de 26 de noviembre, sobre competencias, funciones, composición y organización del Consejo de Cooperación al Desarrollo. [Inclusión parcial] 855

§ 134. Real Decreto 1403/2007, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. [Inclusión parcial] 858

11.21 CIENCIA E INVESTIGACIÓN

§ 135. Real Decreto 1067/2015, de 27 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Investigación y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 861

§ 136. Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 863

11.22 OTROS ORGANISMOS

§ 137. Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada. [Inclusión parcial] 865

§ 138. Orden INT/315/2011, de 1 de febrero, por la que se regulan las Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada 866

§ 139. Orden ARM/2616/2010, de 5 de octubre, por la que se establece la composición y funcionamiento del Comité de Participación en el marco del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente 872

§ 140. Real Decreto 1029/2002, de 4 de octubre, por el que se establece la composición y el régimen de funcionamiento del Consejo Asesor de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. [Inclusión parcial] 876

§ 141. Orden DSA/819/2020, de 3 de septiembre, por la que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible 879

§ 142. Resolución de 28 de marzo de 2000, del Consejo de Gobierno del Banco de España, por la que se aprueba el Reglamento Interno del Banco de España. [Inclusión parcial] 887

§ 143. Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear. [Inclusión parcial] 889

§ 144. Real Decreto 1113/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla el régimen jurídico del Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones 891

§ 145. Real Decreto 577/1997, de 18 de abril, por el que se establece la estructura de los órganos de gobierno, administración y representación de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). [Inclusión parcial] 901

§ 146. Real Decreto 1037/1990, de 27 de julio, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento del Consejo Superior de Estadística. [Inclusión parcial] 902

§ 147. Real Decreto 865/2008, de 23 de mayo, por el que se regula la composición, funciones y funcionamiento de la Comisión Interministerial para el Medio Rural, del Consejo para el Medio Rural y de la Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural. [Inclusión parcial] 904

11.23 SUBVENCIONES POR PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

§ 148. Real Decreto 1971/2008, de 28 de noviembre, por el que se regula la concesión de forma directa de subvenciones a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social 906

12. EXTRANJERÍA

§ 149. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial] 913

§ 150. Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. [Inclusión parcial] 915

§ 151. Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. [Inclusión parcial] 921

13. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

§ 152. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Inclusión parcial] 923

§ 153. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. [Inclusión parcial] 926

§ 154. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [Inclusión parcial] 928

14. PROTECCIÓN DE DATOS

§ 155. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. [Inclusión parcial] 931

§ 156. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [Inclusión parcial] 933

15. FORMACIÓN PROFESIONAL Y ESTRATEGIA DE EMPLEO

§ 157. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial] 936

§ 158. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 946

§ 159. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 1033

16. SALUD LABORAL

§ 160. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [Inclusión parcial] 1039

§ 161. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. [Inclusión parcial] 1050

§ 162. Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 1056

§ 163. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. [Inclusión parcial] 1059

17. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EMPRESAS SUPRANACIONALES

§ 164. Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1061

§ 165. Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas 1081

18. TRABAJADORES DESPLAZADOS EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

§ 166. Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. [Inclusión parcial] 1110

19. SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

§ 167. Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. [Inclusión parcial] 1113

20. SEGURIDAD SOCIAL

§ 168. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 1116

§ 169. Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social 1149

§ 170. Orden de 30 de abril de 1977 por la que se desarrolla el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en materia de Seguridad Social 1203

21. ACCIÓN SOCIAL

§ 171. 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. [Inclusión parcial] 1205

§ 172. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [Inclusión parcial] 1207

§ 173. Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. [Inclusión parcial] 1209

22. RÉGIMEN SANCIONADOR

22.1 ÁMBITO PENAL

§ 174. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Inclusión parcial] 1228

22.2 ÁMBITO ADMINISTRATIVO

§ 175. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Inclusión parcial] 1233

§ 176. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial] 1235

§ 177. Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana. [Inclusión parcial] 1249

23. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

23.1 JURISDICCIÓN SOCIAL

§ 178. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial] 1262

23.2 JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA

§ 179. Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. [Inclusión parcial] 1308

23.3 CONCURSAL

§ 180. Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. [Inclusión parcial] 1314

ÍNDICE SISTEMÁTICO

I. PRECEPTOS CONSTITUCIONALES Y ASIMILADOS

§ 1. Constitución Española. [Inclusión parcial] 1

TÍTULO PRELIMINAR 1
TÍTULO I. De los derechos y deberes fundamentales 2
CAPÍTULO PRIMERO. De los españoles y los extranjeros 2
CAPÍTULO SEGUNDO. Derechos y libertades 2
Sección 1.ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas 2
Sección 2.ª De los derechos y deberes de los ciudadanos 3

[. . .]

TÍTULO V. De las relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales 3
TÍTULO VI. Del Poder Judicial 3
TÍTULO VII. Economía y Hacienda 4
TÍTULO VIII. De la Organización Territorial del Estado 4

[. . .]

CAPÍTULO TERCERO. De las Comunidades Autónomas 4

[. . .]

§ 2. Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007. [Inclusión parcial] 7

[. . .]

TÍTULO II. Libertades 7

[. . .]

ARTÍCULO 12. Libertad de reunión y de asociación 7

[. . .]

TÍTULO IV. Solidaridad 7

[. . .]

ARTÍCULO 28. Derecho de negociación y de acción colectiva 7

[. . .]

II. TEXTOS SUPRANACIONALES

1. NACIONES UNIDAS

§ 3. Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Inclusión parcial] 9

Artículos 9

§ 4. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial]. . . 10

[. . .]

PARTE III . . . 10

[. . .]

§ 5. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial] . . . 11

[. . .]

[. . .]

PARTE II . . . 11

[. . .]

[. . .]

2. CONSEJO DE EUROPA

§ 6. Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. [Inclusión parcial] . . . 12

Preámbulo . . . 12
TÍTULO I. Derechos y libertades . . . 13

[. . .]

§ 7. Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 . . . 14

Instrumento de ratificación . . . 14
CARTA SOCIAL EUROPEA (REVISADA) . . . 15
Preámbulo . . . 15
Parte I . . . 15
Parte II . . . 16
Parte III . . . 26
Parte IV . . . 27
Parte V . . . 27
Parte VI . . . 28
ANEXO. Anexo a la Carta Social Europea revisada . . . 30

3. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

§ 8. Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948 . . . 36

Instrumento de ratificación . . . 36
Preámbulo . . . 37
PARTE I. LIBERTAD SINDICAL . . . 37

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN . . . 38
PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS . . . 38
PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES . . . 39

§ 9. Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949 . . . 42

Instrumento de ratificación . . . 42
Preámbulo . . . 43
Artículos . . . 43

§ 10. Instrumento de Ratificación del Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa . . . 47

Preámbulo . . . 47
Artículos . . . 47
Instrumento de ratificación . . . 49

§ 11. Instrumento de Ratificación del Convenio número 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, adoptado el 23 de junio de 1975 . . . 50

Instrumento de ratificación . . . 50
CONVENIO 141. CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES Y SU FUNCIÓN EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL . . . 50

§ 12. Instrumento de ratificación del Convenio número 151, de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1978 . . . 54

Instrumento de ratificación . . . 54
Preámbulo . . . 54
PARTE I. CAMPO DE APLICACION Y DEFINICIONES . . . 55
PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION . . . 56
PARTE III. FACILIDADES QUE DEBEN CONCEDERSE A LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS . . . 56
PARTE IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO . . . 56
PARTE V. SOLUCION DE CONFLICTOS . . . 57
PARTE VI. DERECHOS CIVILES Y POLITICOS . . . 57
PARTE VII. DISPOSICIONES FINALES . . . 57

§ 13. Instrumento de Ratificación del Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra el 19 de junio de 1981. . . . 59

Instrumento de ratificación . . . 59
Preámbulo . . . 59
PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES . . . 60
PARTE II. MÉTODOS DE APLICACIÓN . . . 61
PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . . . 61
PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES . . . 61

III. LEGISLACIÓN INTERNA

1. NORMAS BÁSICAS

1.1 LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE REUNIÓN

§ 14. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical 64

Preámbulo 64
LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL 67
TÍTULO I. De la libertad sindical 67
TÍTULO II. Del régimen jurídico sindical 68
TÍTULO III. De la representatividad sindical 69
TÍTULO IV. De la acción sindical 70
TÍTULO V. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales 72
DISPOSICIONES ADICIONALES 73
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. 73
DISPOSICIONES FINALES 73

§ 15. Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales. 75

Preámbulo 75
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 77
CAPÍTULO II. Solicitud de depósito 77
CAPÍTULO III. Disposiciones generales sobre la tramitación del procedimiento de depósito. 82
CAPÍTULO IV. Depósitos de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos y base de datos central. 83
Disposiciones adicionales 84
Disposiciones transitorias 85
Disposiciones derogatorias 86
Disposiciones finales 86
ANEXO I. Normas para la adjudicación del código de depósito. 86
ANEXO II. Datos estadísticos 87

§ 16. Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión 88

Preámbulo 88
CAPITULO I. Ámbito de aplicación 89
CAPITULO II. Disposiciones generales 89
CAPITULO III. De las reuniones en lugares cerrados 90
CAPITULO IV. De las reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones 90
DISPOSICIÓN ADICIONAL 91
DISPOSICIONES FINALES 91
DISPOSICION TRANSITORIA 91

1.2 RELACIONES LABORALES

§ 17. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. 92

Preámbulo 92
TÍTULO I. El derecho de huelga 94
CAPÍTULO I. La huelga 94
CAPÍTULO II. Cierre patronal 97
CAPÍTULO III. Sanciones. 98
TÍTULO II. Conflictos colectivos de trabajo 98
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 98
CAPÍTULO II. Procedimiento 99
TÍTULO III. Convenios Colectivos 100
TÍTULO IV. Limitación de la Regulación Estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo . . 100
TÍTULO V. El despido 100

TÍTULO VI. Reestructuración de plantillas . . . 101
Disposiciones finales . . . 101
Disposiciones adicionales . . . 101
Disposiciones transitorias . . . 101

§ 18. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [Inclusión parcial] . . . 103

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo . . . 103
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 103

[. . .]

[. . .]

CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo . . . 105

[. . .]

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato . . . 105
Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo . . . 106
Sección 4.ª Salarios y garantías salariales . . . 107
Sección 5.ª Tiempo de trabajo . . . 108
CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo . . . 114
Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica . . . 114
Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario . . . 120
Sección 3.ª Suspensión del contrato . . . 122
Sección 4.ª Extinción del contrato . . . 131

[. . .]

CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores . . . 138

[. . .]

TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa . . . 139
CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva . . . 139
Sección 1.ª Órganos de representación . . . 139
Sección 2.ª Procedimiento electoral . . . 144
CAPÍTULO II. Del derecho de reunión . . . 149
TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos . . . 151
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 151
Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios . . . 151
Sección 2.ª Legitimación . . . 155
CAPÍTULO II. Procedimiento . . . 156
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación . . . 156
Sección 2.ª Adhesión y extensión . . . 158
Disposiciones adicionales . . . 158
Disposiciones transitorias . . . 161

§ 19. Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa . . . 162

Preámbulo . . . 162
Artículos . . . 163
Disposiciones adicionales . . . 163
Disposiciones transitorias . . . 163
Disposiciones derogatorias . . . 164
Disposiciones finales . . . 164
REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA . . . 164
CAPITULO I. De la relación de representantes de los trabajadores . . . 164
Sección 1.ª Proceso electoral . . . 164
Sección 2.ª Sectores con procesos electorales especiales . . . 171
CAPITULO II. De la oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral . . . 173
CAPITULO III. De las reclamaciones en materia electoral . . . 176
Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de los trabajadores en las empresas . . . 176
Sección 2.ª Designación de árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos . . . 177
Sección 3.ª Procedimiento arbitral . . . 178
ANEXO . . . 180

§ 20. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. [Inclusión parcial] 199

[. . .]

Disposiciones adicionales 199

1.3 ASPECTOS ORGANIZATIVOS

§ 21. Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del Organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales» 200

Preámbulo 200
Artículos 200
Disposiciones adicionales 201
Disposiciones finales 203
Disposiciones derogatorias 203

§ 22. Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical acumulado 204

Preámbulo 204
Artículos 206
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 208
DISPOSICIONES ADICIONALES 208
DISPOSICIÓN FINAL 210

§ 23. Real Decreto 1671/1986, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado 211

Preámbulo 211
Artículos 211
DISPOSICIONES FINALES 211
ANEXO. Reglamento de la Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado 212
TÍTULO I. Disposiciones generales 212
TÍTULO II. De las cesiones en uso de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado 213
TÍTULO III. De la Comisión Consultiva 215
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 218
DISPOSICIONES ADICIONALES 218

§ 24. Orden TAS/1303/2007, de 26 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad por la realización de actividades de carácter sindical 220

Preámbulo 220
Artículos 221
Disposiciones derogatorias 224
Disposiciones finales 224
ANEXO. Solicitud de subvenciones 225

§ 25. 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. [Inclusión parcial] 226

Artículos 226

2. ASOCIACIÓN EMPRESARIAL

§ 26. Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. [Inclusión parcial] . . . 228

CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 228

[. . .]

§ 27. Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical . . . 230

Preámbulo . . . 230
Artículos . . . 230
Disposiciones adicionales . . . 231
Disposiciones finales . . . 231
Disposiciones transitorias . . . 232
Disposiciones derogatorias . . . 232

§ 28. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. [Inclusión parcial] . . 233

[. . .]

Disposiciones adicionales . . . 233

§ 29. Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación. [Inclusión parcial] . . . 234

CAPÍTULO I. Naturaleza y funciones . . . 234

[. . .]

3. ESTADOS DE ALARMA, EXCEPCIÓN Y SITIO

§ 30. Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio . . . 235

Preámbulo . . . 235
CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones comunes a los tres estados . . . 235
CAPÍTULO II. El estado de alarma . . . 236
CAPÍTULO III. El estado de excepción . . . 237
CAPÍTULO IV. El estado de sitio . . . 241
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. . . . 242
DISPOSICIÓN FINAL . . . 242

4. EMPLEO PÚBLICO

4.1 NORMATIVA GENERAL

§ 31. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Inclusión parcial] . . . 243

TÍTULO I. Objeto y ámbito de aplicación . . . 243

[. . .]

TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos . . . 244
CAPÍTULO I. Derechos de los empleados públicos . . . 244
CAPÍTULO II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño . . . 245

[. . .]

CAPÍTULO IV. Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión . . . 245
CAPÍTULO V. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones . . . 253

[. . .]

TÍTULO VI. Situaciones administrativas . . . 255

[. . .]

Disposiciones adicionales . . . 255
Disposiciones transitorias . . . 256

§ 32. Real Decreto 1522/1977, de 17 de junio, por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos . . . 257

Preámbulo . . . 257
Artículos . . . 258
Disposiciones derogatorias . . . 258
Disposiciones transitorias . . . 259
Disposiciones finales . . . 259

§ 33. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. [Inclusión parcial] . . . 260

TÍTULO I. Medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas . . . 260

[. . .]

Disposiciones finales . . . 263

§ 34. 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. [Inclusión parcial] . . . 264

[. . .]

CAPITULO II. De los órganos de representación . . . 264

[. . .]

§ 35. Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado . . . 273

Preámbulo . . . 273
Artículos . . . 273
Disposiciones adicionales . . . 273
Disposiciones finales . . . 274
REGLAMENTO DE ELECCIONES A LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO . . . 274
CAPÍTULO I. Ambito de aplicación . . . 274
CAPÍTULO II. Proceso electoral . . . 275
CAPÍTULO III. De las reclamaciones en materia electoral . . . 284
Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de funcionarios . . . 284
Sección 2.ª Designación de Árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos . . . 284
Sección 3.ª Procedimiento arbitral . . . 286
Disposiciones transitorias . . . 287

§ 36. Orden de 16 de julio de 1998 por la que se publican los modelos normalizados de impresos, sobres y papeletas de votación a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado . . . 289

Preámbulo . . . 289
ANEXO . . . 291

§ 37. Resolución de 1 de octubre de 1987, de la Junta Electoral General, por la que se da publicidad a la instrucción que se menciona 316

Preámbulo 316
Artículos 316
ANEXO I. Papeletas 321
ANEXO II. Sobres 325
ANEXO III. Restantes modelos formato UNE A4 333

§ 38. Resolución de 21 de agosto de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publican en las diferentes lenguas oficiales del Estado, distintas del castellano, los modelos de impresos a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado 364

Preámbulo 364
Parte dispositiva 364
ANEXO 364

§ 39. Orden HAP/1808/2014, de 29 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas Generales de Negociación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en las que participa la Administración General del Estado, como apoyo instrumental a su participación en las mismas 365

Preámbulo 365
Artículos 366
Disposiciones derogatorias 372
Disposiciones finales 372

§ 40. Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. [Inclusión parcial]. 373

TITULO I. Régimen Disciplinario 373

[. . .]

CAPITULO II. Faltas disciplinarias 373

[. . .]

DISPOSICIONES ADICIONALES 374

[. . .]

§ 41. Real Decreto 1479/1988, de 9 de diciembre, por el que se establecen las normas para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales en la Administración del Estado 375

Preámbulo 375
Artículos 376
Disposiciones finales 377

§ 42. Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 31 de marzo de 2021, sobre el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior 378

Preámbulo 378
Artículos 379
ANEXO. Acuerdo de 31 de marzo de 2021 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del TREBEP) sobre «Procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior» 379
ANEXO. Procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior 379

Disposiciones adicionales 386

4.2 JUECES Y MAGISTRADOS

§ 43. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial]. 387

[. . .]

LIBRO IV. DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS 387

[. . .]

TÍTULO II. De la independencia judicial 387

[. . .]

CAPÍTULO II. De las incompatibilidades y prohibiciones 387

[. . .]

CAPÍTULO IV. Del régimen de asociación profesional de los Jueces y Magistrados 388

[. . .]

TÍTULO III. De la responsabilidad de los Jueces y Magistrados 388

[. . .]

CAPÍTULO III. De la responsabilidad disciplinaria 388

[. . .]

4.3 MINISTERIO FISCAL

§ 44. Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. [Inclusión parcial] 390

[. . .]

TITULO III. Del Fiscal General del Estado, de los Fiscales Superiores de las Comunidades Autónomas y de la Carrera Fiscal 390

[. . .]

CAPITULO V. De los deberes y derechos de los miembros del Ministerio Fiscal 390
CAPITULO VI. De las incompatibilidades y prohibiciones. 391
CAPITULO VII. De la responsabilidad de los miembros del Ministerio Fiscal 391

[. . .]

4.4 MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

§ 45. Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. [Inclusión parcial] 393

TÍTULO I. Del Tribunal Constitucional. 393

[. . .]

CAPÍTULO II. De los Magistrados del Tribunal Constitucional 393

[. . .]

4.5 FUERZAS ARMADAS

§ 46. Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 394

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 394
TÍTULO I. Del ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas 394

[. . .]

TÍTULO III. Del ejercicio del derecho de asociación profesional 395
CAPÍTULO I. De las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas 395
CAPÍTULO II. Del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas 399
TÍTULO IV. De los reservistas 401

[. . .]

Disposiciones adicionales 402
Disposiciones finales 402

§ 47. Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. [Inclusión parcial] 403

[. . .]

LIBRO SEGUNDO. Delitos y sus penas 403

[. . .]

TÍTULO II. Delitos contra la disciplina 403
CAPÍTULO I. Sedición militar 403

[. . .]

§ 48. Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial] 404

[. . .]

TÍTULO I. Faltas y sanciones 404
CAPÍTULO I. Faltas 404

[. . .]

4.6 GUARDIA CIVIL

§ 49. Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 409

[. . .]

TÍTULO II. Del ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas 409

[. . .]

§ 50. Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil. [Inclusión parcial] 411

[. . .]

TÍTULO II. Faltas y sanciones 411
CAPÍTULO I. Faltas disciplinarias 411

[. . .]

4.7 FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

§ 51. Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. [Inclusión parcial] 415

TÍTULO I. De los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad 415

[. . .]

CAPÍTULO III. Disposiciones estatutarias comunes 415
TÍTULO II. De las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado 416

[. . .]

CAPÍTULO III. De la Guardia Civil 416

[. . .]

TÍTULO III. De las Policías de las Comunidades Autónomas 416

[. . .]

CAPÍTULO III. Del régimen estatutario de las Policías de las Comunidades Autónomas 416

[. . .]

TÍTULO V. De las Policías Locales 417

[. . .]

§ 52. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. [Inclusión parcial] 418

[. . .]

TÍTULO II. Derechos 418

[. . .]

CAPÍTULO II. Derechos de ejercicio colectivo 418

[. . .]

TÍTULO XIII. Régimen de representación y participación de los funcionarios 419
CAPÍTULO I. Organizaciones sindicales en la Policía Nacional 419
CAPÍTULO II. El Consejo de Policía 421
CAPÍTULO III. Régimen de representación y participación en materia de prevención de riesgos laborales 422

§ 53. Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. [Inclusión parcial] 423

[. . .]

TÍTULO I. Infracciones, sanciones y potestad sancionadora 423
CAPÍTULO I. Infracciones disciplinarias 423

[. . .]

4.8 PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

§ 54. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial] 427

[. . .]

TÍTULO II. Del cuerpo de los letrados de la Administración de Justicia 427

CAPÍTULO I. Estatuto personal 427

[. . .]

CAPÍTULO IV. De la responsabilidad disciplinaria 428

[. . .]

TÍTULO IV. Derechos, deberes e incompatibilidades 428
CAPÍTULO I. Derechos, deberes e incompatibilidades 429

[. . .]

TÍTULO IX. Responsabilidad disciplinaria 430

[. . .]

4.9 FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

§ 55. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. [Inclusión parcial]. . . . 432

[. . .]

TÍTULO VII. Personal al servicio de las Entidades locales 432

[. . .]

CAPÍTULO II. Disposiciones comunes a los funcionarios de carrera 432

[. . .]

4.10 FUNCIONARIOS DE PRISIONES

§ 56. Real Decreto 2298/1979, de 20 de julio, sobre naturaleza y derecho de asociación de los funcionarios de Instituciones Penitenciarias. [Inclusión parcial]. 433

Artículos 433

4.11 PERSONAL DE LAS CORTES GENERALES

§ 57. Acuerdo de 27 de marzo de 2006, adoptado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta por el que se aprueba el Estatuto del Personal de las Cortes Generales. [Inclusión parcial] 434

[. . .]

CAPÍTULO V. De los derechos de los funcionarios 434

[. . .]

Sección quinta 434
Sección sexta 435

[. . .]

4.12 PERSONAL CIVIL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN MILITAR

§ 58. Real Decreto 500/1978, de 3 de marzo, por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación del personal civil al servicio de la Administración Militar 443

Preámbulo 443
Artículos 444
Disposiciones finales 445

5. RELACIONES LABORALES ESPECIALES

§ 59. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. [Inclusión parcial] 446

Artículos 446

[. . .]

§ 60. 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. [Inclusión parcial] 447

[. . .]

CAPÍTULO IV. De la representación de los trabajadores en la Empresa y de la negociación colectiva 447

§ 61. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. [Inclusión parcial] 448

Artículos 448

§ 62. Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. [Inclusión parcial] 449

Artículos 449

§ 63. 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. [Inclusión parcial] 450

[. . .]

Disposiciones adicionales 450

§ 64. 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. [Inclusión parcial] 451

[. . .]

CAPÍTULO VI. Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo. 451

[. . .]

§ 65. Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052). [Inclusión parcial] 452

Disposiciones adicionales 452
Disposiciones finales 452

6. TRABAJO AUTÓNOMO

§ 66. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [Inclusión parcial] 453

[. . .]

TÍTULO II. Régimen profesional del trabajador autónomo . . . 453
CAPÍTULO I. Fuentes del régimen profesional . . . 453
CAPÍTULO II. Régimen profesional común del trabajador autónomo . . . 454
CAPÍTULO III. Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente . . . 454
TÍTULO III. Derechos colectivos del trabajador autónomo . . . 455

[. . .]

Disposiciones adicionales . . . 458

§ 67. 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. [Inclusión parcial]. . . . 459

[. . .]

CAPÍTULO III. Del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas . . . 459
Disposiciones adicionales . . . 461

§ 68. 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 . . . 463

Preámbulo . . . 463
CAPÍTULO I. Del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos . . . 464
CAPÍTULO II. Del Consejo del Trabajo Autónomo . . . 464
Disposiciones adicionales . . . 468
Disposiciones transitorias . . . 469
Disposiciones finales . . . 469

7. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

7.1 INFORMACIÓN SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

§ 69. 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. [Inclusión parcial] . . . 470

Capítulo I. Disposiciones generales . . . 470
Capítulo II. Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca. . . . 470
Disposiciones adicionales . . . 472

§ 70. Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla. [Inclusión parcial] . . . 473

CAPÍTULO I. Comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo y de las copias básicas . . . 473

[. . .]

§ 71. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. [Inclusión parcial] . . . 475

[. . .]

CAPÍTULO II. Disposiciones comunes . . . 475

7.2 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

§ 72. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial] 476

[. . .]

Capítulo II. Contrato de puesta a disposición 476
Capítulo III. Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal 476
Capítulo IV. Relación del trabajador con la empresa usuaria 476

[. . .]

§ 73. Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial] 478

Artículos 478

7.3 AGENCIAS DE COLOCACIÓN

§ 74. Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. [Inclusión parcial] 480

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 480

[. . .]

§ 75. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 482

[. . .]

TÍTULO III. Políticas activas de empleo. 482

[. . .]

CAPÍTULO III. Intermediación 482

[. . .]

8. CONDICIONES DE TRABAJO. SALARIO Y TIEMPO DE TRABAJO

§ 76. Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios. [Inclusión parcial] 484

Artículos 484

§ 77. Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. [Inclusión parcial] 485

[. . .]

CAPITULO II. Ampliaciones de jornada 485

[. . .]

Sección 3.ª Comercio y hostelería. 485
Sección 4.ª Transportes y trabajo en el mar 485

[. . .]

Subsección 2.ª Transportes por carretera 486

[. . .]

Subsección 4.ª Transporte y trabajos aéreos . . . 487

[. . .]

Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas . . . 488
CAPITULO III. Limitaciones de jornada . . . 489
Sección 1.ª Trabajos expuestos a riesgos ambientales . . . 489

[. . .]

CAPITULO IV. Trabajo nocturno . . . 489
Disposiciones adicionales . . . 490

[. . .]

§ 78. Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales. [Inclusión parcial] . . . 491

CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 491
CAPÍTULO II. Obtención, utilización y revelación de secretos empresariales . . . 492

[. . .]

CAPÍTULO V. Jurisdicción y normas procesales . . . 492

[. . .]

§ 79. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia . . . 494

Preámbulo . . . 494
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 504
CAPÍTULO II. El acuerdo de trabajo a distancia . . . 505
Sección 1.ª Voluntariedad del trabajo a distancia . . . 505
Sección 2.ª El acuerdo de trabajo a distancia . . . 505
CAPÍTULO III. Derechos de las personas trabajadoras a distancia . . . 507
Sección 1.ª Derecho a la carrera profesional . . . 507
Sección 2.ª Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos . . . 507
Sección 3.ª Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo . . . 507
Sección 4.ª Derecho a la prevención de riesgos laborales . . . 508
Sección 5.ª Derechos relacionados con el uso de medios digitales . . . 508
Sección 6.ª Derechos colectivos . . . 509
CAPÍTULO IV. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia . . . 510
Disposiciones adicionales . . . 510
Disposiciones transitorias . . . 514
Disposiciones finales . . . 515
ANEXO. Relación de bienes a los que se refiere la disposición adicional séptima . . . 530

9. REGULACIÓN DE EMPLEO

§ 80. 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 . . . 533

Preámbulo . . . 533
Artículos . . . 536
Disposiciones adicionales . . . 536
Disposiciones transitorias . . . 537
Disposiciones derogatorias . . . 537
Disposiciones finales . . . 537
REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA . . . 540
TÍTULO I. Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción . . . 540
CAPÍTULO I. Del procedimiento de despido colectivo . . . 540
Sección 1.ª Objeto del procedimiento . . . 540

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento . . . 541
Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas . . . 543
Sección 4.ª Finalización del procedimiento . . . 546
CAPÍTULO II. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción . . . 547
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada . . . 551
CAPÍTULO IV. Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante . . . 553
TÍTULO II. Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor . . . 553
TÍTULO III. Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público . . . 554
CAPÍTULO I. Normativa aplicable . . . 554
CAPÍTULO II. Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores . . . 555
Sección 1.ª Objeto del procedimiento . . . 555
Sección 2.ª Iniciación del procedimiento . . . 556
Sección 3.ª Finalización del procedimiento . . . 559
TÍTULO IV. Normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor . . . 560

§ 81. Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años . . . 564

Preámbulo . . . 564
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 566
CAPÍTULO II. Determinación del importe de la aportación . . . 567
CAPÍTULO III. Procedimiento para la liquidación y pago de las aportaciones . . . 569
Disposiciones transitorias . . . 572
Disposiciones finales . . . 572

10. NEGOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS

10.1 CUESTIONES FORMALES Y ORGANIZATIVAS

§ 82. Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo . . . 574

Preámbulo . . . 574
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 575
CAPÍTULO II. Regulación del procedimiento de inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo . . . 577
CAPÍTULO III. Base de datos central de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad . . . 580
Disposiciones adicionales . . . 581
Disposiciones transitorias . . . 582
Disposiciones derogatorias . . . 582
Disposiciones finales . . . 582
ANEXO 1 . . . 583
ANEXO 2.I . . . 586
ANEXO 2.II . . . 593
ANEXO 2.III . . . 600
ANEXO 2.IV . . . 601
ANEXO 2.V . . . 602
ANEXO 3 . . . 608

§ 83. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. . . . 610

Preámbulo . . . 610
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 613
CAPÍTULO II. Composición y funcionamiento . . . 613
CAPÍTULO III. Funciones consultivas . . . 616
CAPÍTULO IV. Observatorio de la negociación colectiva . . . 617

CAPÍTULO V. Funciones decisorias . . . 618
Sección 1.ª Disposiciones generales . . . 618
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 . . . 619
Disposiciones adicionales . . . 622
Disposiciones derogatorias . . . 622
Disposiciones finales . . . 622

10.2 EXTENSIÓN DE CONVENIOS

§ 84. Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos . . . 625

Preámbulo . . . 625
Artículos . . . 626
Disposiciones adicionales . . . 629
Disposiciones transitorias . . . 629
Disposiciones derogatorias . . . 629
Disposiciones finales . . . 630

10.3 ACUERDOS INTERCONFEDERALES

§ 85. Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva . . . 631

Preámbulo . . . 631
Artículos . . . 631
V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC) . . . 631
Preámbulo . . . 631
CAPÍTULO I. Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal . . . 634
CAPÍTULO II. De la negociación colectiva . . . 635
CAPÍTULO III. Empleo y contratación . . . 636
CAPÍTULO IV. Jubilación parcial y flexible . . . 639
CAPÍTULO V. Formación y cualificación profesional . . . 639
CAPÍTULO VI. Retribución . . . 639
CAPÍTULO VII. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes . . . 641
CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud en el trabajo . . . 641
CAPÍTULO IX. Instrumentos de flexibilidad interna . . . 642
CAPÍTULO X. Teletrabajo. . . . 644
CAPÍTULO XI. Desconexión digital. . . . 645
CAPÍTULO XII. Igualdad entre mujeres y hombres . . . 646
CAPÍTULO XIII. Discapacidad . . . 647
CAPÍTULO XIV. Diversidad. LGTBI . . . 648
CAPÍTULO XV. Violencia sexual y de género . . . 648
CAPÍTULO XVI. Transición tecnológica, digital y ecológica . . . 648

10.4 AYUDAS A LA FORMACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

§ 86. Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva. . . . 651

Preámbulo . . . 651
Artículos . . . 653
Disposiciones adicionales . . . 664
Disposiciones finales . . . 665

11. REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

11.1 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

§ 87. Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social. [Inclusión parcial] 666

Artículos 666

[. . .]

11.2 TRABAJO AUTÓNOMO

§ 88. 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. [Inclusión parcial] 669

[. . .]

CAPÍTULO II. Del Consejo del Trabajo Autónomo 669

11.3 INSPECCIÓN DE TRABAJO

§ 89. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Inclusión parcial]. 671

TÍTULO I. Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social 671
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 671

[. . .]

TÍTULO II. Funcionamiento del Sistema 672
CAPÍTULO I. De las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 672

[. . .]

TÍTULO III. Organización del Sistema. 672

[. . .]

CAPÍTULO II. Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 672
CAPÍTULO III. Cooperación autonómica 673

11.4 FOGASA

§ 90. Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. [Inclusión parcial] 674

CAPÍTULO I. Naturaleza y organización 674

[. . .]

CAPÍTULO III. Procedimiento 675

[. . .]

11.5 SEGURIDAD SOCIAL

§ 91. Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 676

CAPÍTULO I. Instituto Nacional de la Seguridad Social 676

[. . .]

§ 92. Orden de 11 de mayo de 1983 por la que se regula el régimen y funcionamiento de los órganos de participación colegiados del Instituto Social de la Marina 678

Preámbulo 678
Artículos 678
Disposiciones finales 687

§ 93. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial]. 688

TÍTULO I. Normas generales del sistema de la Seguridad Social 688

[. . .]

CAPÍTULO V. Gestión de la Seguridad Social 688

[. . .]

[. . .]

CAPÍTULO VII. Régimen económico. 688

[. . .]

Sección 4.ª Fondo de reserva de la Seguridad Social 688

[. . .]

Disposiciones adicionales 689

§ 94. Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 702

Artículos 702

11.6 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

§ 95. Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer 703

Preámbulo 703
CAPÍTULO I. Objeto, naturaleza y funciones. 704
CAPÍTULO II. Composición 705
CAPÍTULO III. Funcionamiento 707
Disposiciones adicionales 708
Disposiciones finales 709

§ 96. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. [Inclusión parcial] 710

[. . .]

CAPÍTULO III. Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato. 710

[. . .]

Sección 2.ª Medidas en Materia de Igualdad de Trato y no Discriminación por el Origen Racial o Étnico de las Personas . . . 710

[. . .]

§ 97. Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer . . . 712

Preámbulo . . . 712
Artículos . . . 714
Disposiciones transitorias . . . 719
Disposiciones adicionales . . . 720
Disposiciones derogatorias . . . 720
Disposiciones finales . . . 720

11.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

§ 98. Orden de 25 de enero de 1985 por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . . . 721

Preámbulo . . . 721
Artículos . . . 721
Disposiciones transitorias . . . 725
Disposiciones finales . . . 725

§ 99. Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . . . 726

Preámbulo . . . 726
Artículos . . . 726
Disposiciones adicionales . . . 728
Disposiciones finales . . . 728

§ 100. Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social . . . 729

Preámbulo . . . 729
Artículos . . . 730
Disposiciones finales . . . 731

11.8 ACCIÓN SOCIAL

§ 101. Real Decreto 1226/2005, de 13 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. [Inclusión parcial] . . . 732

Artículos . . . 732

§ 102. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. [Inclusión parcial] . . . 734

[. . .]

TÍTULO II. La calidad y eficacia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia . . . 734

[. . .]

CAPÍTULO V. Órganos consultivos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia . . . 734

[. . .]

11.9 SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

§ 103. Orden TIN/2189/2009, de 31 de julio, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General, la Comisión Ejecutiva Central y las Comisiones Ejecutivas Territoriales del Servicio Público de Empleo Estatal 736

Preámbulo 736
Artículos 736
Disposiciones adicionales 736
Disposiciones derogatorias 736
Disposiciones finales 737
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO GENERAL, LA COMISIÓN EJECUTIVA CENTRAL Y LAS COMISIONES EJECUTIVAS TERRITORIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. 737
CAPÍTULO 1. Del Consejo General 737
CAPÍTULO 2. De la Comisión Ejecutiva Central 740
CAPÍTULO 3. De las Comisiones Ejecutivas Territoriales 742

11.10 FORMACIÓN PROFESIONAL

§ 104. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial] 743

[. . .]

CAPÍTULO VI. Gobernanza del sistema 743

§ 105. Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional . . 745

Preámbulo 745
Artículos 745
DISPOSICIÓN ADICIONAL 746
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 746
DISPOSICIONES FINALES 747

§ 106. 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. [Inclusión parcial] 748

[. . .]

TÍTULO II. Del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. 748
CAPÍTULO I. Naturaleza, funciones y composición del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo 748
CAPÍTULO II. Funcionamiento 751

[. . .]

Disposiciones adicionales 753

11.11 ENSEÑANZA

§ 107. Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación. [Inclusión parcial] 754

[. . .]

TÍTULO II. De la participación en la programación general de la enseñanza 754

[. . .]

§ 108. Real Decreto 694/2007, de 1 de junio, por el que se regula el Consejo Escolar del Estado 756

Preámbulo 756
CAPÍTULO I. Disposiciones generales 757
CAPÍTULO II. Composición 758
CAPÍTULO III. Funcionamiento y competencias 760
Disposiciones adicionales 762
Disposiciones derogatorias 763
Disposiciones finales 763

§ 109. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial] 764

[. . .]

Disposiciones adicionales 764

§ 110. Ley 5/1985, de 21 de marzo, del Consejo Social de Universidades. [Inclusión parcial] 765

Artículos 765

[. . .]

§ 111. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Inclusión parcial]. 767

[. . .]

TÍTULO IX. Régimen específico de las universidades públicas 767

[. . .]

CAPÍTULO II. Gobernanza de las universidades públicas 767

[. . .]

11.12 MIGRACIONES

§ 112. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial] 769

Artículos 769

[. . .]

TÍTULO IV. Coordinación de los poderes públicos 769

§ 113. Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior. [Inclusión parcial] 770

[. . .]

TÍTULO I. Derechos y prestaciones 770
CAPÍTULO I. Derechos de participación 770

[. . .]

11.13 SISTEMA NACIONAL DE SALUD

§ 114. Real Decreto 1515/1992, de 11 de diciembre, por el que se regula la composición y funciones del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud. 771

Preámbulo 771
Artículos 772

Disposiciones finales . . . 774

§ 115. Real Decreto 1275/2011, de 16 de septiembre, por el que se crea la Agencia estatal "Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios" y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] . . . 775

CAPÍTULO III. Órganos y estructura de la Agencia. . . . 775
Sección 1.ª Órganos de Gobierno . . . 775

[. . .]

11.14 PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

§ 116. Real Decreto 962/2013, de 5 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de la pequeña y la mediana empresa . . . 777

Preámbulo . . . 777
Artículos . . . 778
Disposiciones adicionales . . . 782
Disposiciones derogatorias . . . 782
Disposiciones finales . . . 783

11.15 RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

§ 117. Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas . . . 784

Preámbulo . . . 784
Artículos . . . 785
Disposiciones adicionales . . . 790
Disposiciones finales . . . 790

11.16 JUVENTUD

§ 118. Real Decreto 999/2018, de 3 de agosto, por el que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de la Juventud de España . . . 791

Preámbulo . . . 791
Artículos . . . 792
Disposiciones transitorias . . . 797
Disposiciones derogatorias . . . 799
Disposiciones finales . . . 799

11.17 PROTECCIÓN DE DATOS

§ 119. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. [Inclusión parcial] . . . 800

[. . .]

TÍTULO II. Principios de la protección de datos. . . . 800

[. . .]

§ 120. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [Inclusión parcial] 802

[. . .]

TÍTULO II. Principios de protección de datos 802

[. . .]

TÍTULO X. Garantía de los derechos digitales 802

11.18 MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

§ 121. Real Decreto 2355/2004, de 23 de diciembre, por el que se regulan la estructura y funciones del Consejo Asesor de Medio Ambiente 805

Preámbulo 805
Artículos 806
Disposiciones adicionales 808
Disposiciones derogatorias 808
Disposiciones finales 808
ANEXO 808

§ 122. Real Decreto 1383/2009, de 28 de agosto, por el que se determina la composición, estructura orgánica y funcionamiento del Consejo Nacional del Agua 809

Preámbulo 809
Artículos 810
Disposiciones adicionales 814
Disposiciones transitorias 814
Disposiciones derogatorias 814
Disposiciones finales 814

§ 123. Real Decreto 415/2014, de 6 de junio, por el que se regula la composición y funciones del Consejo Nacional del Clima 815

Preámbulo 815
Artículos 816
Disposiciones adicionales 817
Disposiciones derogatorias 818
Disposiciones finales 818

§ 124. Real Decreto 202/2006, de 17 de febrero, por el que se regula la composición y funcionamiento de las mesas de diálogo social, previstas en el artículo 14 de la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero 819

Preámbulo 819
Artículos 820
Disposiciones adicionales 822
Disposiciones finales 822

§ 125. Real Decreto 948/2009, de 5 de junio, por el que se determinan la composición, las funciones y las normas de funcionamiento del Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad 823

Preámbulo 823
Artículos 824
Disposiciones adicionales 827
Disposiciones derogatorias 827
Disposiciones finales 827

§ 126. Real Decreto 598/2016, de 5 de diciembre, por el que se regula la composición, funciones y funcionamiento del Consejo de la Red de Parques Nacionales 828

Preámbulo 828
Artículos 829
Disposiciones adicionales 831
Disposiciones transitorias 831
Disposiciones derogatorias 831
Disposiciones finales 831

§ 127. Real Decreto 342/2007, de 9 de marzo, por el que se regula el desarrollo de las funciones del programa MaB, así como el Comité Español del citado programa, en el organismo autónomo Parques Nacionales 832

Preámbulo 832
Artículos 833
Disposiciones adicionales 836
Disposiciones finales 837

§ 128. Real Decreto 1269/2018, de 11 de octubre, por el que se determinan la composición, las funciones y las normas de funcionamiento del Consejo Forestal Nacional. [Inclusión parcial] 838

Artículos 838

§ 129. Orden DSA/819/2020, de 3 de septiembre, por la que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible 840

Preámbulo 840
Artículos 841
ANEXO I. Organizaciones sindicales de ámbito nacional 846
ANEXO II. Asociaciones de agricultores y ganaderos 846
ANEXO III. ONGs cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible 846
ANEXO IV. Organizaciones de la sociedad civil que integran el espacio de encuentro Futuro en Común 846

11.19 TRANSPORTE

§ 130. Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres. [Inclusión parcial] . 848

[. . .]

TÍTULO I. Disposiciones comunes a los diferentes modos de transporte terrestre 848

[. . .]

CAPÍTULO VII. El Consejo Nacional de Transportes Terrestres 848

[. . .]

CAPÍTULO I. Conceptos y clases 849
CAPÍTULO II. Los ferrocarriles de transporte público 849

[. . .]

§ 131. 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. [Inclusión parcial] 850

LIBRO PRIMERO. Sistema portuario de titularidad estatal 850
TÍTULO I. Organización y Gestión 850

[. . .]

CAPÍTULO II. Administración portuaria estatal 850

[. . .]

Sección 2.ª Autoridades Portuarias 850

[. . .]

§ 132. Real Decreto 184/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea. [Inclusión parcial] 853

CAPÍTULO IV. Organización 853
Sección 1.ª Órganos de gobierno 853

[. . .]

11.20 COOPERACIÓN INTERNACIONAL

§ 133. Real Decreto 2217/2004, de 26 de noviembre, sobre competencias, funciones, composición y organización del Consejo de Cooperación al Desarrollo. [Inclusión parcial] 855

Artículos 855

§ 134. Real Decreto 1403/2007, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. [Inclusión parcial] 858

CAPÍTULO IV. Organización 858

[. . .]

[. . .]

11.21 CIENCIA E INVESTIGACIÓN

§ 135. Real Decreto 1067/2015, de 27 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Investigación y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 861

CAPÍTULO IV. Estructura orgánica 861
Sección 1.ª Órganos de gobierno 861

[. . .]

§ 136. Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial] 863

CAPÍTULO II. Organización 863

[. . .]

Sección segunda. Órganos de gobierno 863

[. . .]

11.22 OTROS ORGANISMOS

§ 137. Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada. [Inclusión parcial] 865

Disposiciones adicionales 865

§ 138. Orden INT/315/2011, de 1 de febrero, por la que se regulan las Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada. 866

Preámbulo 866

Artículos . . . 866
Disposiciones adicionales . . . 870
Disposiciones derogatorias . . . 870
Disposiciones finales . . . 870

§ 139. Orden ARM/2616/2010, de 5 de octubre, por la que se establece la composición y funcionamiento del Comité de Participación en el marco del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente . . . 872

Preámbulo . . . 872
Artículos . . . 873
Disposiciones adicionales . . . 875
Disposiciones finales . . . 875

§ 140. Real Decreto 1029/2002, de 4 de octubre, por el que se establece la composición y el régimen de funcionamiento del Consejo Asesor de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. [Inclusión parcial] . . . 876

[. . .]

CAPÍTULO II. Composición . . . 876

[. . .]

§ 141. Orden DSA/819/2020, de 3 de septiembre, por la que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible . . . 879

Preámbulo . . . 879
Artículos . . . 880
ANEXO I. Organizaciones sindicales de ámbito nacional . . . 885
ANEXO II. Asociaciones de agricultores y ganaderos . . . 885
ANEXO III. ONGs cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible . . . 885
ANEXO IV. Organizaciones de la sociedad civil que integran el espacio de encuentro Futuro en Común . . . 885

§ 142. Resolución de 28 de marzo de 2000, del Consejo de Gobierno del Banco de España, por la que se aprueba el Reglamento Interno del Banco de España. [Inclusión parcial] . . . 887

[. . .]

Sección 3.ª El Consejo de Gobierno . . . 887

[. . .]

Disposiciones adicionales . . . 887

§ 143. Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear. [Inclusión parcial] . . . 889

Artículos . . . 889

[. . .]

§ 144. Real Decreto 1113/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla el régimen jurídico del Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones . . . 891

Preámbulo . . . 891
Artículos . . . 893
Disposiciones adicionales . . . 898
Disposiciones derogatorias . . . 899
Disposiciones finales . . . 899

§ 145. Real Decreto 577/1997, de 18 de abril, por el que se establece la estructura de los órganos de gobierno, administración y representación de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). [Inclusión parcial]. 901

Artículos 901

§ 146. Real Decreto 1037/1990, de 27 de julio, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento del Consejo Superior de Estadística. [Inclusión parcial] 902

Artículos 902

§ 147. Real Decreto 865/2008, de 23 de mayo, por el que se regula la composición, funciones y funcionamiento de la Comisión Interministerial para el Medio Rural, del Consejo para el Medio Rural y de la Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural. [Inclusión parcial] 904

[. . .]

CAPÍTULO III. Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural 904

11.23 SUBVENCIONES POR PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

§ 148. Real Decreto 1971/2008, de 28 de noviembre, por el que se regula la concesión de forma directa de subvenciones a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social 906

Preámbulo 906
Artículos 907
Disposiciones transitorias 910
Disposiciones adicionales 910
Disposiciones derogatorias 910
Disposiciones finales 910
ANEXO I. Relación de órganos consultivos 910
ANEXO II. Solicitud de subvenciones 912

12. EXTRANJERÍA

§ 149. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial] 913

[. . .]

TÍTULO I. Derechos y libertades de los extranjeros 913
CAPÍTULO I. Derechos y libertades de los extranjeros 913

[. . .]

TÍTULO II. Régimen jurídico de los extranjeros 913

[. . .]

CAPÍTULO III. De las autorizaciones para la realización de actividades lucrativas 913

[. . .]

§ 150. Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. [Inclusión parcial] 915

TÍTULO IV. Residencia temporal 915

[. . .]

[. . .]

CAPÍTULO IX. Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo 917

[. . .]

§ 151. Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. [Inclusión parcial]. 921

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 921

[. . .]

13. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

§ 152. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Inclusión parcial] 923

[. . .]

TÍTULO I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. 923

[. . .]

TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades 923

[. . .]

CAPÍTULO III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad 924

[. . .]

TÍTULO V. El principio de igualdad en el empleo público. 925

[. . .]

CAPÍTULO III. Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella 925

[. . .]

TÍTULO VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas. 925

[. . .]

§ 153. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. [Inclusión parcial]. 926

[. . .]

TÍTULO I. Del voluntariado 926

[. . .]

§ 154. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. [Inclusión parcial] 928

[. . .]

TÍTULO I. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación. 928

[. . .]

CAPÍTULO II. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social. 928

TÍTULO II. Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación . . . 929
CAPÍTULO I. Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación . . . 929

[. . .]

TÍTULO III. La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación . . . 930

[. . .]

Disposiciones adicionales . . . 930

14. PROTECCIÓN DE DATOS

§ 155. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. [Inclusión parcial] . . . 931

[. . .]

TÍTULO II. Principios de la protección de datos. . . . 931

[. . .]

§ 156. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [Inclusión parcial] . . . 933

[. . .]

TÍTULO II. Principios de protección de datos . . . 933

[. . .]

TÍTULO X. Garantía de los derechos digitales . . . 933

15. FORMACIÓN PROFESIONAL Y ESTRATEGIA DE EMPLEO

§ 157. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial] . . . 936

CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . 936
CAPÍTULO II. Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo . . . 937
CAPÍTULO III. Programación y ejecución de la formación . . . 938

[. . .]

CAPÍTULO V. Sistemas de información, evaluación y calidad . . . 941
CAPÍTULO VI. Gobernanza del sistema . . . 942
Disposiciones adicionales . . . 945

§ 158. Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 . . . 946

Preámbulo . . . 946
Artículos . . . 950
Disposiciones adicionales . . . 950
Disposiciones transitorias . . . 951
Disposiciones derogatorias . . . 951
Disposiciones finales . . . 951
ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024. . . . 952
CAPÍTULO I. Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo . . . 952
CAPÍTULO II. Escenario y tendencias del Mercado de Trabajo . . . 984
CAPÍTULO III. Principios inspiradores de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo . . . 996
CAPÍTULO IV. Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas . . . 1006
CAPÍTULO V. Reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva . . . 1023

CAPÍTULO VI. Planificación estratégica y temporalización de la implantación de las nuevas medidas 1025
CAPÍTULO VII. Marco financiero que sustenta la nueva Estrategia 1026
CAPÍTULO VIII. Seguimiento y evaluación y las herramientas para hacerlos efectivos 1029
CAPÍTULO IX. Nueva gobernanza del Sistema Nacional de Empleo 1030

§ 159. Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. [Inclusión parcial] 1033

TÍTULO I. La política de empleo 1033

[. . .]

CAPÍTULO II. Gobernanza 1033
CAPÍTULO III. Los instrumentos de planificación de la política de empleo 1035
TÍTULO II. Agencia Española de Empleo y servicios de empleo 1037
CAPÍTULO I. La Agencia Española de Empleo 1037

[. . .]

TÍTULO III. Políticas activas de empleo. 1037

[. . .]

CAPÍTULO III. Intermediación 1037

[. . .]

16. SALUD LABORAL

§ 160. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [Inclusión parcial]. . . . 1039

[. . .]

CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. . 1039
CAPÍTULO III. Derechos y obligaciones. 1041

[. . .]

CAPÍTULO V. Consulta y participación de los trabajadores 1042

[. . .]

CAPÍTULO VII. Responsabilidades y sanciones 1047
Disposiciones adicionales 1048

§ 161. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. [Inclusión parcial] 1050

CAPITULO I. Disposiciones generales 1050
CAPITULO II. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva 1051
Sección 1.ª Evaluación de los riesgos 1051

[. . .]

CAPITULO III. Organización de recursos para las actividades preventivas. 1052

[. . .]

§ 162. Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. [Inclusión parcial] 1056

[. . .]

TITULO I. Disposiciones comunes. 1056
CAPITULO I. Normas generales 1056

[. . .]

§ 163. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. [Inclusión parcial] 1059

[. . .]

CAPÍTULO VI. Derechos de los representantes de los trabajadores 1059
Disposiciones adicionales 1060

17. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EMPRESAS SUPRANACIONALES

§ 164. Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1061

Preámbulo 1061
TÍTULO PRELIMINAR. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones 1065
TÍTULO I. Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España 1068
CAPÍTULO I. Constitución del comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores 1068
CAPÍTULO II. Disposiciones subsidiarias para la constitución del comité de empresa europeo 1071
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los capítulos anteriores 1074
TÍTULO II. Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1075
TÍTULO III. Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1078
CAPÍTULO I. Infracciones y sanciones 1078
CAPÍTULO II. Procedimientos judiciales 1078
Disposiciones adicionales 1079
Disposiciones finales 1080

§ 165. Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas 1081

Preámbulo 1081
TÍTULO PRELIMINAR. Objeto y definiciones 1085
TÍTULO I. Disposiciones aplicables a las sociedades europeas domiciliadas en España. 1086
CAPÍTULO I. Procedimiento de negociación de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE. 1086
CAPÍTULO II. Disposiciones subsidiarias 1091
CAPÍTULO III. Disposiciones comunes a los capítulos anteriores 1096
TÍTULO II. Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas filiales situados en España de las sociedades europeas 1098
TÍTULO III. Procedimientos judiciales 1100
TÍTULO IV. Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital 1101
CAPÍTULO I. Derechos de participación de los trabajadores en las sociedades afectadas 1101
CAPÍTULO II. Disposiciones aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas 1104
Disposiciones adicionales 1105
Disposiciones finales 1107

18. TRABAJADORES DESPLAZADOS EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

§ 166. Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. [Inclusión parcial] 1110

CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. 1110
CAPÍTULO II. Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional 1110

[. . .]

Disposiciones adicionales 1112

19. SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

§ 167. Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. [Inclusión parcial] 1113

[. . .]

CAPÍTULO II. Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción 1113
Disposiciones adicionales 1113

20. SEGURIDAD SOCIAL

§ 168. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial]. 1116

TÍTULO I. Normas generales del sistema de la Seguridad Social 1116

[. . .]

CAPÍTULO II. Campo de aplicación y estructura del sistema de la Seguridad Social 1116
Sección 1.ª Disposiciones generales 1116

[. . .]

CAPÍTULO VI. Colaboración en la gestión de la Seguridad Social 1117
Sección 1.ª Entidades colaboradoras. 1117
Sección 2.ª Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. 1117
Subsección 1.ª Disposiciones generales 1117
Subsección 2.ª Órganos de gobierno y participación 1124
Subsección 3.ª Patrimonio y régimen de contratación. 1128
Subsección 4.ª Resultados de la gestión 1130
Subsección 5.ª Otras disposiciones 1132

[. . .]

TÍTULO II. Régimen General de la Seguridad Social 1136
CAPÍTULO I. Campo de aplicación. 1136
CAPÍTULO II. Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación 1137

[. . .]

Sección 2.ª Cotización 1137
Subsección 1.ª Disposiciones generales 1137

[. . .]

CAPÍTULO III. Aspectos comunes de la acción protectora 1138
CAPÍTULO IV. Normas generales en materia de prestaciones 1139
CAPÍTULO V. Incapacidad temporal 1139

[. . .]

TÍTULO III. Protección por desempleo 1140
CAPÍTULO I. Normas generales 1140

[. . .]

TÍTULO IV. Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos 1143

[. . .]

CAPÍTULO IV. Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios 1143

[. . .]

Disposiciones adicionales 1145

Disposiciones finales 1148

§ 169. Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social 1149

Preámbulo 1149
Artículos 1150
DISPOSICIÓN DEROGATORIA. 1151
DISPOSICIÓN FINAL 1151
REGLAMENTO DE COLABORACION DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL 1151
TITULO I. Disposiciones comunes 1151
CAPITULO I. Normas generales 1151
CAPITULO II. Constitución 1158
CAPITULO III. Régimen económico-administrativo 1161
CAPITULO IV. Organos de gobierno y de participación 1165
CAPITULO V. Disolución y liquidación 1170
CAPITULO VI. Fusión y absorción 1173
CAPITULO VII. Administración y contabilidad del patrimonio histórico. 1174
CAPITULO VIII. Normas sobre competencia, inspección y control y coordinación 1174
TITULO II. Colaboración en las distintas contingencias. 1177
CAPITULO I. Gestión de la protección respecto a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal al servicio de los empresarios asociados. 1177
CAPITULO II. Gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes del personal al servicio de los empresarios asociados. 1183
CAPITULO III. Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos 1186
CAPÍTULO IV. Normas comunes a los capítulos II y III 1188
CAPÍTULO V. Gestión de la protección respecto de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores por cuenta propia 1190
TÍTULO III. Colaboración y cooperación entre mutuas 1192
CAPÍTULO I. Disposiciones comunes 1192
CAPÍTULO II. Entidades mancomunadas. 1194
CAPÍTULO III. Centros mancomunados. 1194
DISPOSICIONES ADICIONALES 1195
DISPOSICIONES TRANSITORIAS 1199
DISPOSICIONES FINALES 1201

§ 170. Orden de 30 de abril de 1977 por la que se desarrolla el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en materia de Seguridad Social. 1203

Preámbulo 1203
Artículos 1203
Disposiciones finales 1204

21. ACCIÓN SOCIAL

§ 171. 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. [Inclusión parcial] 1205

CAPÍTULO I. Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional 1205

[. . .]

§ 172. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. [Inclusión parcial] 1207

TÍTULO I. Derechos y obligaciones 1207

[. . .]

CAPÍTULO VI. Derecho al trabajo 1207

Sección 1.ª Disposiciones generales 1207

[. . .]

§ 173. Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. [Inclusión parcial] . 1209

CAPÍTULO II. Principios y regímenes de organización de los planes de pensiones 1209
CAPÍTULO III. Régimen financiero de los planes de pensiones 1211
CAPÍTULO IV. Constitución y régimen de organización de los fondos de pensiones 1214

[. . .]

CAPÍTULO X. Actividad transfronteriza de los fondos de pensiones de empleo 1221

[. . .]

Sección 2ª. Actividad de los fondos de pensiones de empleo españoles en otros Estados miembros 1221

[. . .]

Sección 4.ª Transferencias transfronterizas 1223

[. . .]

Disposiciones adicionales 1226
Disposiciones transitorias 1227

22. RÉGIMEN SANCIONADOR

22.1 ÁMBITO PENAL

§ 174. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Inclusión parcial]. 1228

[. . .]

LIBRO II. Delitos y sus penas 1228

[. . .]

TÍTULO XV. De los delitos contra los derechos de los trabajadores 1228

[. . .]

TÍTULO XXI. Delitos contra la Constitución 1229

[. . .]

CAPÍTULO III. De los delitos contra las Instituciones del Estado y la división de poderes 1230
Sección 1.ª Delitos contra las instituciones del Estado 1230

[. . .]

CAPÍTULO IV. De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas. 1230
Sección 1.ª De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución 1230

[. . .]

22.2 ÁMBITO ADMINISTRATIVO

§ 175. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Inclusión parcial]. 1233

[. . .]

TÍTULO II. Funcionamiento del Sistema 1233

[. . .]

CAPÍTULO II. De las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 1233

[. . .]

§ 176. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. [Inclusión parcial] 1235

CAPÍTULO II. Infracciones laborales 1235
Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales 1235
Subsección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas 1235
Subsección 2.ª Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria 1237
Subsección 3.ª Infracciones de las obligaciones establecidas en la normativa que regula el desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional . . . 1238
Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas 1239
Sección 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales 1240

[. . .]

Subsección 1.ª 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 1246

[. . .]

§ 177. Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana. [Inclusión parcial] 1249

CAPÍTULO I. Disposiciones generales 1249
CAPÍTULO II. Documentación e identificación personal 1250
CAPÍTULO III. Actuaciones para el mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana 1250

[. . .]

Sección 2.ª Mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana en reuniones y manifestaciones . . . 1250

[. . .]

CAPÍTULO V. Régimen sancionador 1251
Sección 1.ª Sujetos responsables, órganos competentes y reglas generales sobre las infracciones y la aplicación de las sanciones 1251
Sección 2.ª Infracciones y sanciones 1252
Sección 3.ª Procedimiento sancionador 1258

23. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

23.1 JURISDICCIÓN SOCIAL

§ 178. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. [Inclusión parcial] 1262

LIBRO PRIMERO. Parte general 1262
TÍTULO I. Del ejercicio de la potestad jurisdiccional 1262
CAPÍTULO I. De la jurisdicción 1262
CAPÍTULO II. De la competencia 1266

[. . .]

TÍTULO II. De las partes procesales 1270
CAPÍTULO I. De la capacidad y legitimación procesal 1270
CAPÍTULO II. De la representación y defensa procesales 1271

[. . .]

TÍTULO III. De la acumulación de acciones, procesos y recursos . . . 1273
CAPÍTULO I. De la acumulación de acciones, procesos y recursos . . . 1273
Sección 1.ª Acumulación de acciones . . . 1273

[. . .]

TÍTULO V. De la evitación del proceso . . . 1275
CAPÍTULO I. De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales . . . 1275
CAPÍTULO II. Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial. . . . 1277

[. . .]

LIBRO SEGUNDO. Del proceso ordinario y de las modalidades procesales . . . 1278
TÍTULO I. Del proceso ordinario . . . 1278
CAPÍTULO I. De los actos preparatorios y diligencias preliminares, de la anticipación y aseguramiento de la prueba y de las medidas cautelares . . . 1278

[. . .]

Sección 3.ª Medidas cautelares . . . 1278

[. . .]

TÍTULO II. De las modalidades procesales . . . 1279

[. . .]

CAPÍTULO II. De los despidos y sanciones . . . 1279

[. . .]

Sección 2.ª Proceso de impugnación de sanciones . . . 1281

[. . .]

CAPÍTULO IV. De la extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción. . . . 1282
Sección 1.ª Extinción por causas objetivas . . . 1282
Sección 2.ª Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor. . . . 1282
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 . . . 1285

[. . .]

Sección 2.ª Materia electoral . . . 1285
Subsección 1.ª Impugnación de los laudos . . . 1285
Subsección 2.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y de la certificación de la representatividad sindical . . . 1286
Sección 3.ª Clasificación profesional . . . 1287
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. . . . 1287

[. . .]

CAPÍTULO VII. Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales. . . . 1289

[. . .]

Sección 2.ª Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales . . . 1289
CAPÍTULO VIII. Del proceso de conflictos colectivos . . . 1291
CAPÍTULO IX. De la impugnación de convenios colectivos . . . 1293
CAPÍTULO X. De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación . . . 1295
Sección 1.ª Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito . . . 1295
Sección 2.ª Impugnación de los estatutos de los sindicatos. . . . 1296
Sección 3.ª Estatutos de las asociaciones empresariales . . . 1296
CAPÍTULO XI. De la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. . . . 1296

[. . .]

LIBRO TERCERO. De los medios de impugnación 1300

[. . .]

TÍTULO II. Del recurso de suplicación 1300

[. . .]

TÍTULO V. De las disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación. 1302

[. . .]

LIBRO CUARTO. De la ejecución de sentencias 1302
TÍTULO I. De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos. 1302
CAPÍTULO I. Disposiciones de carácter general 1302

[. . .]

Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas. 1302
CAPÍTULO II. De la ejecución dineraria 1304
Sección 1.ª Normas generales 1304

[. . .]

CAPÍTULO III. De la ejecución de las sentencias firmes de despido 1304

[. . .]

TÍTULO II. De la ejecución provisional 1305

[. . .]

CAPÍTULO III. De las sentencias de despido 1306
CAPÍTULO IV. De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos 1307

[. . .]

23.2 JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA

§ 179. Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. [Inclusión parcial] 1308

[. . .]

TÍTULO II. Las partes 1308

[. . .]

CAPÍTULO II. Legitimación. 1308

[. . .]

TÍTULO V. Procedimientos especiales 1310
CAPÍTULO I. Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona 1310

[. . .]

23.3 CONCURSAL

§ 180. Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. [Inclusión parcial] 1314

TÍTULO III. De los efectos de la declaración de concurso 1314

[. . .]

CAPÍTULO IV. De los efectos sobre los contratos 1314

[. . .]

Sección 4.ª De los efectos sobre los contratos de trabajo y sobre los convenios colectivos. 1314

Subsección 1.ª De los efectos sobre los contratos de trabajo 1314

[. . .]

Subsección 3.ª De los efectos sobre los convenios colectivos 1318

[. . .]

CAPÍTULO III. De la conservación y de la enajenación de la masa activa 1318

[. . .]

Sección 2.ª De la enajenación de bienes y derechos de la masa activa 1318

[. . .]

Subsección 3.ª De las especialidades de la enajenación de unidades productivas 1318

[. . .]

TÍTULO V. De la masa pasiva. 1318

[. . .]

CAPÍTULO II. De la comunicación y del reconocimiento de créditos 1318

[. . .]

CAPÍTULO V. De la consignación preventiva 1318

[. . .]

TÍTULO XII. De las normas procesales generales, del procedimiento abreviado, del incidente concursal y del sistema de recursos 1319
CAPÍTULO I. De la tramitación del procedimiento 1319

[. . .]

CAPÍTULO III. De los recursos 1320

[. . .]

§ 1

Constitución Española. [Inclusión parcial]

Cortes Generales
«BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978
Última modificación: 27 de septiembre de 2011
Referencia: BOE-A-1978-31229

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.

1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

2. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado.

3. La forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria.

[. . .]

Artículo 7.

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

[. . .]

Artículo 9.

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

TÍTULO I

De los derechos y deberes fundamentales

Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

CAPÍTULO PRIMERO

De los españoles y los extranjeros

[. . .]

Artículo 13.

1. Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley.

2. Solamente los españoles serán titulares de los derechos reconocidos en el artículo 23, salvo lo que, atendiendo a criterios de reciprocidad, pueda establecerse por tratado o ley para el derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones municipales.

3. La extradición sólo se concederá en cumplimiento de un tratado o de la ley, atendiendo al principio de reciprocidad. Quedan excluidos de la extradición los delitos políticos, no considerándose como tales los actos de terrorismo.

4. La ley establecerá los términos en que los ciudadanos de otros países y los apátridas podrán gozar del derecho de asilo en España.

CAPÍTULO SEGUNDO

Derechos y libertades

Artículo 14.

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

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

[. . .]

Artículo 21.

1. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa.

2. En los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes.

Artículo 22.

1. Se reconoce el derecho de asociación.

2. Las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito son ilegales.

3. Las asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a los solos efectos de publicidad.

4. Las asociaciones sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada.

5. Se prohíben las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar.

[. . .]

Artículo 28.

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

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

[. . .]

Sección 2.ª De los derechos y deberes de los ciudadanos

[. . .]

Artículo 35.

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

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

[. . .]

Artículo 37.

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

[. . .]

TÍTULO V

De las relaciones entre el Gobierno y las Cortes Generales

[. . .]

TÍTULO VI

Del Poder Judicial

[. . .]

Artículo 127.

1. Los Jueces y Magistrados así como los Fiscales, mientras se hallen en activo, no podrán desempeñar otros cargos públicos, ni pertenecer a partidos políticos o sindicatos. La

ley establecerá el sistema y modalidades de asociación profesional de los Jueces, Magistrados y Fiscales.

2. La ley establecerá el régimen de incompatibilidades de los miembros del poder judicial, que deberá asegurar la total independencia de los mismos.

TÍTULO VII

Economía y Hacienda

[. . .]

Artículo 129.

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

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

[. . .]

Artículo 131.

1. El Estado, mediante ley, podrá planificar la actividad económica general para atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo regional y sectorial y estimular el crecimiento de la renta y de la riqueza y su más justa distribución.

2. El Gobierno elaborará los proyectos de planificación, de acuerdo con las previsiones que le sean suministradas por las Comunidades Autónomas y el asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas. A tal fin se constituirá un Consejo, cuya composición y funciones se desarrollarán por ley.

[. . .]

TÍTULO VIII

De la Organización Territorial del Estado

[. . .]

CAPÍTULO TERCERO

De las Comunidades Autónomas

[. . .]

Artículo 149.

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

1.ª La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

2.ª Nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.

3.ª Relaciones internacionales.

4.ª Defensa y Fuerzas Armadas.

5.ª Administración de Justicia.

6.ª Legislación mercantil, penal y penitenciaria; legislación procesal, sin perjuicio de las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las Comunidades Autónomas.

7.ª Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

8.ª Legislación civil, sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las Comunidades Autónomas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan. En todo caso, las reglas relativas a la aplicación y eficacia de las normas jurídicas, relaciones jurídico-civiles relativas a las formas de matrimonio, ordenación de los registros e instrumentos públicos, bases de las obligaciones contractuales, normas para resolver los conflictos de leyes y determinación de las fuentes del Derecho, con respeto, en este último caso, a las normas de derecho foral o especial.

9.ª Legislación sobre propiedad intelectual e industrial.

10.ª Régimen aduanero y arancelario; comercio exterior.

11.ª Sistema monetario: divisas, cambio y convertibilidad; bases de la ordenación de crédito, banca y seguros.

12.ª Legislación sobre pesas y medidas, determinación de la hora oficial.

13.ª Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

14.ª Hacienda general y Deuda del Estado.

15.ª Fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.ª Bases de régimen minero y energético.

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

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

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

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

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

31.ª Estadística para fines estatales.

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

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

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

[. . .]

§ 2

Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en la capital portuguesa el 13 de diciembre de 2007. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 184, de 31 de julio de 2008
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2008-13033

[. . .]

TÍTULO II

Libertades

[. . .]

ARTÍCULO 12

Libertad de reunión y de asociación

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2. Los partidos políticos a escala de la Unión contribuyen a expresar la voluntad política de los ciudadanos de la Unión.

[. . .]

TÍTULO IV

Solidaridad

[. . .]

ARTÍCULO 28

Derecho de negociación y de acción colectiva

Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a

negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.

[. . .]

§ 3

Declaración Universal de los Derechos Humanos. [Inclusión parcial]

[. . .]

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

[. . .]

§ 4

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-10734

[. . .]

PARTE III

[. . .]

Artículo 8.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar Federaciones o Confederaciones Nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la Ley en forma que menoscabe dichas garantías.

[. . .]

§ 5

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-10733

[. . .]

[. . .]

PARTE II

[. . .]

Artículo 22.

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

[. . .]

§ 6

Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. [Inclusión parcial]

Ministerio de Asuntos Exteriores
«BOE» núm. 108, de 6 de mayo de 1999
Última modificación: 7 de mayo de 2021
Referencia: BOE-A-1999-10148

Roma, 4 de noviembre de 1950.

Los Gobiernos signatarios, miembros del Consejo de Europa,

Considerando la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948;

Considerando que esta declaración tiende a asegurar el reconocimiento y la aplicación universales y efectivos de los derechos en ellas enunciados;

Considerando que la finalidad del Consejo de Europa es realizar una unión más estrecha entre sus miembros, y que uno de los medios para alcanzar esta finalidad es la protección y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales;

Reafirmando su profunda adhesión a estas libertades fundamentales que constituyen las bases mismas de la justicia y de la paz en el mundo, y cuyo mantenimiento reposa esencialmente, de una parte, en un régimen político verdaderamente democrático, y, de otra, en una concepción y un respeto comunes de los derechos humanos que ellos invocan;

Resueltos, en cuanto Gobiernos de Estados europeos animados de un mismo espíritu y en posesión de un patrimonio común de ideales y de tradiciones políticas, de respeto a la libertad y de preeminencia del Derecho, a tomar las primeras medidas adecuadas para asegurar la garantía colectiva de algunos de los derechos enunciados en la Declaración Universal,

Afirmando que incumbe en primer lugar a las Altas Partes Contratantes, con arreglo al principio de subsidiariedad, garantizar el respeto de los derechos y libertades definidos en el presente Convenio y sus protocolos, y que, al hacerlo, gozan de un margen de apreciación, bajo el control del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que instituye el presente Convenio,

Han convenido lo siguiente:

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y libertades

[. . .]

Artículo 11. *Libertad de reunión y de asociación.*

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar con otras sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado.

[. . .]

§ 7

Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-9719

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

El 23 de octubre de 2000 el Plenipotenciario de España firmó en Estrasburgo la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo 3 de mayo de 1996,

Vistos y examinados el preámbulo, las seis partes y el Anexo de la citada Carta,

Concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el Artículo 94.1 de la Constitución,

MANIFIESTO el consentimiento de España en obligarse por esta Carta y EXPIDO el presente instrumento de ratificación firmado por Mí y refrendado por la Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, con las siguientes declaraciones:

– «Para el caso de que el presente Convenio sea ratificado por el Reino Unido y extendido al territorio de Gibraltar, España desea formular la siguiente Declaración:

1. Gibraltar es un territorio no autónomo de cuyas relaciones exteriores es responsable el Reino Unido y que está sometido a un proceso de descolonización de acuerdo con las decisiones y resoluciones pertinentes de la Asamblea General de Naciones Unidas.

2. Las autoridades de Gibraltar tienen un carácter local y ejercen competencias exclusivamente internas que tienen su origen y fundamento en la distribución y atribución de competencias efectuadas por el Reino Unido, de conformidad con lo previsto en su legislación interna, en su condición de Estado soberano del que depende el citado territorio no autónomo.

3. En consecuencia, la eventual participación de las autoridades gibraltareñas en la aplicación del presente Convenio se entenderá realizada exclusivamente en el marco de las competencias internas de Gibraltar y no podrá considerarse que produce cambio alguno respecto de lo previsto en los dos párrafos anteriores.

4. El procedimiento previsto en el Régimen relativo a las autoridades de Gibraltar en el contexto de ciertos Tratados internacionales acordado por España y el Reino Unido el 19 de diciembre de 2007 (junto al «Régimen acordado relativo a las autoridades de Gibraltar en el contexto de los instrumentos de la UE y CE y Tratados conexos», de 19 de abril de 2000), se aplica al presente Convenio.

5. La aplicación a Gibraltar del presente Convenio no puede ser interpretada como reconocimiento de cualesquiera derechos o situaciones relativas a los espacios que no estén

comprendidos en el artículo 10 del Tratado de Utrecht, de 13 de julio de 1713, suscrito por las Coronas de España y Gran Bretaña.»

– «En relación a la parte IV, artículo D, párrafo 2, de la Carta Social Europea (revisada), España declara que acepta la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo, el 9 de noviembre de 1995.»

Dado en Madrid, a veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

FELIPE R.

La Ministra de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación,
MARÍA ARÁNZAZU GONZÁLEZ LAYA

CARTA SOCIAL EUROPEA (REVISADA)

PREÁMBULO

Los Gobiernos signatarios, miembros del Consejo de Europa,

Considerando que la finalidad del Consejo de Europa es conseguir una unión más estrecha entre sus miembros con objeto de salvaguardar y promover los ideales y principios que son su patrimonio común, y favorecer su progreso económico y social, en particular mediante la defensa y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales;

Considerando que, por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y sus Protocolos, los Estados miembros del Consejo de Europa convinieron en garantizar a sus pueblos los derechos civiles y políticos y las libertades especificados en esos instrumentos;

Considerando que, por la Carta Social Europea, abierta a la firma en Turín el 18 de octubre de 1961, y sus Protocolos, los Estados miembros del Consejo de Europa convinieron en garantizar a sus pueblos los derechos sociales especificados en esos instrumentos con objeto de mejorar su nivel de vida y de promover su bienestar social;

Recordando que la Conferencia Ministerial sobre los derechos del hombre, celebrada en Roma el 5 de noviembre de 1990, subrayó la necesidad, por una parte, de preservar el carácter indivisible de todos los derechos humanos, sean civiles, políticos, económicos, sociales o culturales y, por otra parte, de dotar a la Carta Social Europea de un nuevo impulso;

Resueltos, como se decidió con ocasión de la Conferencia Ministerial celebrada en Turín los días 21 y 22 de octubre de 1991, a actualizar y adaptar el contenido material de la Carta, con el fin de tener en cuenta, en particular, los cambios sociales fundamentales que se han producido con posterioridad a su adopción;

Reconociendo la utilidad de consagrar en una Carta revisada, destinada a reemplazar progresivamente la Carta Social Europea, los derechos garantizados por la Carta una vez enmendada, los derechos garantizados por el Protocolo Adicional de 1998 y de añadir nuevos derechos;

Convienen en lo siguiente:

Parte I

Las Partes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:

1. Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.
2. Todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.
3. Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo.

4. Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.

5. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales.

6. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.

7. Los niños y los jóvenes tienen derecho a una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos.

8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, tienen derecho a una protección especial.

9. Toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses.

10. Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional.

11. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar.

12. Todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la seguridad social.

13. Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a la asistencia social y médica.

14. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de servicios de bienestar social.

15. Toda persona discapacitada tiene derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad.

16. La familia, como célula fundamental de la sociedad, tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo.

17. Los niños y los jóvenes tienen derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica.

18. Los nacionales de cada una de las Partes tienen derecho a ejercer, en el territorio de cualquier otra Parte, cualquier actividad lucrativa en condiciones de igualdad con los nacionales de esta última, sin perjuicio de las restricciones basadas en motivos imperiosos de carácter económico o social.

19. Los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las Partes y sus familias tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra Parte.

20. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo.

21. Los trabajadores tienen derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa.

22. Los trabajadores tienen derecho a tomar parte en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo en la empresa.

23. Toda persona de edad avanzada tiene derecho a protección social.

24. Todos los trabajadores tienen derecho a protección en caso de despido.

25. Todos los trabajadores tienen derecho a la tutela de sus créditos en caso de insolvencia de su empleador.

26. Todos los trabajadores tienen derecho a la dignidad en el trabajo.

27. Todas las personas con responsabilidades familiares y que ocupen o deseen ocupar un empleo tienen derecho a hacerlo sin verse sometidas a discriminación y, en la medida de lo posible, sin que haya conflicto entre su empleo y sus responsabilidades familiares.

28. Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a protección contra los actos que puedan causarles un perjuicio y deben contar con las facilidades adecuadas para desempeñar sus funciones.

29. Todos los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados en los procedimientos de despido colectivo.

30. Toda persona tiene derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social.

31. Toda persona tiene derecho a la vivienda.

Parte II

Las Partes se comprometen a considerarse vinculadas, en la forma dispuesta en la Parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos y párrafos siguientes.

Artículo 1. *Derecho al trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes se comprometen:

1. a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo;
2. a proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido;
3. a establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores;
4. a proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.

Artículo 2. *Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las Partes se comprometen:

1. a fijar una duración razonable del horario de trabajo, diario y semanal, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes;
2. a establecer días festivos pagados;
3. a conceder vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo;
4. a eliminar los riesgos inherentes a las ocupaciones peligrosas o insalubres y, en los casos en que no haya sido posible eliminar o reducir suficientemente esos riesgos, a asegurar a los trabajadores empleados en dichas ocupaciones, bien una reducción de las horas de trabajo, o bien días de descanso pagados suplementarios;
5. a garantizar un reposo semanal que coincida en lo posible con el día de la semana reconocido como día de descanso por la tradición y los usos del país o la región;
6. a asegurar que se informe por escrito a los trabajadores lo antes posible, y sin que hayan transcurrido en ningún caso más de dos meses desde el inicio del empleo, de los aspectos esenciales del contrato o de la relación de trabajo;
7. a asegurar que los trabajadores que realicen un trabajo nocturno se beneficien de medidas que tengan en cuenta la naturaleza especial de ese trabajo.

Artículo 3. *Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno laboral. Esta política tendrá como objeto principal la mejora de la seguridad y la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes y de daños a la salud derivados o relacionados con el trabajo o que se produzcan en el curso del mismo, en particular minimizando las causas de los riesgos inherentes al entorno laboral;
2. a promulgar reglamentos de seguridad e higiene;
3. a adoptar las medidas precisas para garantizar la aplicación de tales reglamentos;
4. a promover el establecimiento progresivo de servicios de higiene en el trabajo para todos los trabajadores, con funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento.

Artículo 4. *Derecho a una remuneración equitativa.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen:

1. a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso;
2. a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares;
3. a reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor;

4. a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral;

5. a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y con los límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concluidos, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo 5. *Derecho de sindicación.*

Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de adherirse a esas organizaciones, las Partes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menoscabarla. La aplicación de las garantías previstas en el presente artículo a los cuerpos policiales se determinará en las leyes y reglamentos nacionales. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la medida de su aplicación a esa categoría de personas deberán ser determinados por las leyes y reglamentos nacionales.

Artículo 6. *Derecho de negociación colectiva.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes se comprometen:

1. a favorecer la consulta paritaria entre trabajadores y empleadores;

2. a promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra parte, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;

3. a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales;

y reconocen:

4. el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

Artículo 7. *Derecho de los niños y jóvenes a protección.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a protección de los niños y jóvenes, las Partes se comprometen:

1. a fijar en 15 años la edad mínima de admisión al trabajo, sin perjuicio de excepciones para los niños empleados en determinados trabajos ligeros que no pongan en peligro su salud, moralidad o educación;

2. a fijar en 18 años la edad mínima para la admisión al trabajo en ciertas ocupaciones consideradas peligrosas o insalubres;

3. a prohibir que los niños en edad escolar obligatoria sean empleados en trabajos que les priven del pleno beneficio de su educación;

4. a limitar la jornada laboral de los trabajadores menores de 18 años para adecuarla a las exigencias de su desarrollo y, en particular, a las necesidades de su formación profesional;

5. a reconocer el derecho de los trabajadores jóvenes y de los aprendices a un salario equitativo o, en su caso, otra retribución adecuada;

6. a disponer que las horas que los menores dediquen a su formación profesional durante la jornada normal de trabajo con el consentimiento del empleador se consideren parte de dicha jornada;

7. a fijar una duración mínima de cuatro semanas para las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores menores de 18 años;

8. a prohibir el trabajo nocturno a los trabajadores menores de 18 años, excepto en ciertos empleos determinados por las leyes o reglamentos nacionales;

9. a disponer que los trabajadores menores de 18 años ocupados en ciertos empleos determinados por las leyes o reglamentos nacionales sean sometidos a un control médico regular;

10. a proporcionar una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos los niños y los jóvenes, especialmente contra aquellos que, directa o indirectamente, deriven de su trabajo.

Artículo 8. *Derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad, las Partes se comprometen:

1. a garantizar a las trabajadoras, antes y después del parto, un descanso de una duración total de catorce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la seguridad social o por subsidios sufragados con fondos públicos;

2. a considerar ilegal que un empleador despida a una mujer durante el período comprendido entre el momento en que comunique su embarazo a su empleador y el fin de su permiso de maternidad, o en una fecha tal que el período de preaviso expire durante ese período;

3. a garantizar a las madres que amamanten a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo;

4. a regular el trabajo nocturno de las mujeres que estén embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén amamantando a sus hijos;

5. a prohibir el empleo de las mujeres que estén embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que estén amamantando a sus hijos en trabajos subterráneos de minería y en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados por su carácter peligroso, penoso o insalubre, y a adoptar las medidas adecuadas para proteger los derechos de estas mujeres en materia de empleo.

Artículo 9. *Derecho a la orientación profesional.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la orientación profesional, las Partes se comprometen a establecer o facilitar, según se requiera, un servicio que ayude a todas las personas, incluidos los discapacitados, a resolver los problemas que plantea la elección de una profesión o la promoción profesional, teniendo en cuenta las características del interesado y su relación con las posibilidades del mercado de empleo; esta ayuda deberá ser prestada gratuitamente tanto a los jóvenes, incluidos los niños en edad escolar, como a los adultos.

Artículo 10. *Derecho a la formación profesional.*

Para afianzar el ejercicio efectivo del derecho a la formación profesional, las Partes se comprometen:

1. a asegurar o favorecer, según se requiera, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidos los discapacitados, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, y a arbitrar medios que permitan el acceso a la enseñanza técnica superior y a la enseñanza universitaria, con base únicamente en el criterio de la aptitud individual;

2. a asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos;

3. a prestar o favorecer, según se requiera:

a) servicios apropiados y fácilmente accesibles para la formación de trabajadores adultos;

b) servicios especiales para la reconversión profesional de trabajadores adultos requerida por el desarrollo técnico o por un cambio de tendencias en el mercado de trabajo;

4. a asegurar o favorecer, según se requiera, medidas particulares de reciclaje y de reinserción de los parados de larga duración;

5. a alentar la plena utilización de los servicios previstos, y ello mediante medidas adecuadas tales como:

a) la reducción o la supresión del pago de cualesquiera derechos y gravámenes;

b) la concesión de una asistencia financiera en los casos en que proceda;

c) inclusión, dentro del horario normal de trabajo, del tiempo dedicado a los cursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador;

d) la garantía, por medio de un control adecuado, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la eficacia del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes y, en general, de la adecuada protección a los trabajadores jóvenes.

Artículo 11. *Derecho a la protección de la salud.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la protección de la salud, las Partes se comprometen a adoptar, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas adecuadas para, entre otros fines:

1. eliminar, en lo posible, las causas de una salud deficiente;

2. establecer servicios formativos y de consulta dirigidos a la mejora de la salud y a estimular el sentido de responsabilidad individual en lo concerniente a la misma;

3. prevenir, en lo posible, las enfermedades epidémicas, endémicas y otras, así como los accidentes.

Artículo 12. *Derecho a la seguridad social.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social, las Partes se comprometen:

1. a establecer o mantener un régimen de seguridad social;

2. a mantener el régimen de seguridad social en un nivel satisfactorio, equivalente, por lo menos, al exigido para la ratificación del Código Europeo de Seguridad Social;

3. a esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social;

4. a adoptar medidas, mediante la conclusión de los oportunos acuerdos bilaterales o multilaterales, o por otros medios, sin perjuicio de las condiciones establecidas en esos acuerdos, encaminadas a conseguir:

a) la igualdad de trato entre los nacionales de cada una de las Partes y los de las demás Partes en lo relativo a los derechos de seguridad social, incluida la conservación de las ventajas concedidas por las leyes de seguridad social, sean cuales fueren los desplazamientos que las personas protegidas pudieran efectuar entre los territorios de las Partes;

b) la concesión, mantenimiento y restablecimiento de los derechos de seguridad social, por medios tales como la acumulación de los períodos de seguro o de empleo completados de conformidad con la legislación de cada una de las Partes.

Artículo 13. *Derecho a la asistencia social y médica.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la asistencia social y médica, las Partes se comprometen:

1. a velar por que toda persona que no disponga de recursos suficientes y no esté en condiciones de conseguirlos por su propio esfuerzo o de recibirlos de otras fuentes, especialmente por vía de prestaciones de un régimen de seguridad social, pueda obtener una asistencia adecuada y, en caso de enfermedad, los cuidados que exija su estado;

2. a velar por que las personas que se beneficien de tal asistencia no sufran por ese motivo disminución alguna en sus derechos políticos y sociales;

3. a disponer lo preciso para que todas las personas puedan obtener por medio de servicios adecuados, públicos o privados, el asesoramiento y ayuda personal necesarios para prevenir, eliminar o aliviar su estado de necesidad personal o familiar;

4. a aplicar las disposiciones mencionadas en los párrafos 1, 2 y 3 del presente artículo, en condiciones de igualdad con sus nacionales, a los de las restantes Partes que se encuentren legalmente en su territorio, conforme a las obligaciones derivadas del Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica, firmado en París el 11 de diciembre de 1953.

Artículo 14. *Derecho a los beneficios de los servicios sociales.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a beneficiarse de los servicios sociales, las Partes se comprometen:

1. a fomentar u organizar servicios que, utilizando los métodos de trabajo social, contribuyan al bienestar y al desarrollo de los individuos y de los grupos en la comunidad, así como a su adaptación al medio o entorno social;

2. a estimular la participación de los individuos y de las organizaciones benéficas o de otra naturaleza en la creación y mantenimiento de tales servicios.

Artículo 15. *Derecho de las personas discapacitadas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad.*

Para garantizar a las personas discapacitadas, con independencia de su edad y de la naturaleza y el origen de su discapacidad, el ejercicio efectivo del derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad, las Partes se comprometen, en particular:

1. a tomar las medidas adecuadas para procurar a las personas discapacitadas orientación, educación y formación profesional en el marco del régimen general, siempre que sea posible, o, en caso contrario, a través de instituciones especializadas, ya sean públicas o privadas;

2. a promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas discapacitadas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades o, cuando ello no sea posible por razón de la discapacidad, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo;

3. a promover su plena integración y participación social, en particular, mediante la aplicación de medidas, incluidas las ayudas técnicas, dirigidas a superar las barreras a la comunicación y a la movilidad y a permitirles acceder a los transportes, a la vivienda, y a las actividades culturales y de ocio.

Artículo 16. *Derecho de la familia a protección social, jurídica y económica.*

Con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas.

Artículo 17. *Derecho de los niños y jóvenes a protección social, jurídica y económica.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los niños y los jóvenes a crecer en un medio que favorezca el pleno desarrollo de su personalidad y de sus aptitudes físicas y mentales, las Partes se comprometen a adoptar, bien directamente o bien en cooperación con las organizaciones públicas o privadas, todas las medidas necesarias y adecuadas encaminadas:

1.a) a garantizar a los niños y jóvenes, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus progenitores, los cuidados, la asistencia, la educación y la formación que necesiten, en particular disponiendo la creación o el mantenimiento de instituciones o servicios adecuados y suficientes a tal fin;

b) a proteger a los niños y jóvenes contra la negligencia, la violencia o la explotación;

c) a garantizar una protección y una ayuda especial por parte del Estado a los niños y jóvenes que se vean privados temporal o definitivamente del apoyo de su familia;

2. a garantizar a los niños y jóvenes una educación primaria y secundaria gratuita, así como a fomentar la asistencia regular a la escuela.

Artículo 18. *Derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de otras Partes.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de cualquiera de las otras Partes, las Partes se comprometen:

1. a aplicar la normativa existente con espíritu de liberalidad;

2. a simplificar las formalidades vigentes y a reducir o suprimir los derechos de cancillería y otras tasas que deban ser pagadas por los trabajadores extranjeros o por sus empleadores;

3. a liberalizar, individual o colectivamente, las normas que regulan el empleo de trabajadores extranjeros;

y reconocen:

4. el derecho de sus nacionales a salir del país para ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás Partes.

Artículo 19. *Derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a recibir protección y asistencia.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a recibir protección y asistencia en el territorio de cualquier otra Parte, las Partes se comprometen:

1. a mantener o a cerciorarse de que existen servicios gratuitos adecuados para ayudar a estos trabajadores, y particularmente para proporcionarles informaciones exactas, y adoptar las medidas oportunas en tanto que lo permitan las leyes y reglamento nacionales, contra toda propaganda engañosa sobre emigración e inmigración;

2. a adoptar, dentro de los límites de su jurisdicción, medidas apropiadas para facilitar la salida, el viaje y la acogida de estos trabajadores y sus familias, y a proporcionarles durante el viaje, dentro de los límites de su jurisdicción, los servicios sanitarios y médicos necesarios, así como unas buenas condiciones de higiene;

3. a promover la colaboración, requerida en cada caso, entre los servicios sociales, públicos o privados, de los países de emigración e inmigración;

4. a garantizar a esos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable que a sus propios nacionales en lo referente a las materias que se expresan a continuación, en tanto que las mismas estén reguladas por leyes o reglamentos o se hallen sometidas al control de las autoridades administrativas, a saber:

a) remuneración y otras condiciones de empleo y trabajo;

b) afiliación a las organizaciones sindicales y disfrute de las ventajas que ofrezcan los convenios colectivos;

c) alojamiento;

5. a garantizar a esos trabajadores, cuando se encuentren legalmente dentro de su territorio, un trato no menos favorable que el que reciben sus propios nacionales en lo concerniente a impuestos, tasas y contribuciones relativos al trabajo, a cargo del trabajador;

6. a facilitar en lo posible el reagrupamiento de la familia del trabajador extranjero a quien se le haya autorizado a establecerse dentro del territorio;

7. a garantizar a dichos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable que a sus propios nacionales en lo relativo a las acciones judiciales sobre las cuestiones mencionadas en el presente artículo;

8. a garantizar a dichos trabajadores, cuando residan legalmente dentro de su territorio, que no puedan ser expulsados, excepto si amenazan la seguridad del Estado o atentan contra el orden público o las buenas costumbres;

9. a permitir, dentro de los límites fijados por las leyes, la transferencia de cualquier parte de las ganancias o ahorros de tales trabajadores migrantes que éstos deseen transferir;

10. a extender las medidas de protección y asistencia previstas en el presente artículo a los trabajadores migrantes que trabajen por cuenta propia, en tanto que las mismas les sean aplicables;

11. a promover y facilitar la enseñanza de la lengua nacional del Estado de acogida o, en caso de existir varias, de una de ellas a los trabajadores migrantes y a los miembros de su familia;

12. a promover y facilitar, en tanto que sea posible, la enseñanza de la lengua materna del trabajador migrante a los hijos de éste.

Artículo 20. *Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos:

a) acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;
b) orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional;
c) condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración;
d) desarrollo profesional, incluida la promoción.

Artículo 21. *Derecho a la información y a la consulta.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales:

a) sean informados regularmente o en el momento oportuno y de una manera comprensible de la situación económica y financiera de la empresa que les emplea, entendiéndose que podrá denegarse determinada información que podría ser perjudicial para la empresa o exigirse que la misma mantenga su carácter confidencial; y

b) sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa.

Artículo 22. *Derecho a participar en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a participar en la determinación y la mejora de las condiciones y del entorno de trabajo en la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan a los trabajadores o a sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, contribuir:

a) a la determinación y a la mejora de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y del entorno de trabajo;
b) a la protección de la seguridad y la higiene en el seno de la empresa;
c) a la organización de servicios y facilidades socioculturales en la empresa;
d) a la supervisión del cumplimiento de la reglamentación en estas materias.

Artículo 23. *Derecho de las personas de edad avanzada a protección social.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas de edad avanzada a protección social, las Partes se comprometen a adoptar o a promover, directamente o en

cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas apropiadas orientadas, en particular:

– a permitir que las personas de edad avanzada sigan siendo miembros plenos de la sociedad durante el mayor tiempo posible, mediante:

a) recursos suficientes que les permitan llevar una vida digna y participar activamente en la vida pública, social y cultural;

b) la difusión de información sobre servicios y facilidades a disposición de las personas de edad avanzada, y las posibilidades que éstas tienen de hacer uso de ellos;

– a permitir a las personas de edad avanzada elegir libremente su estilo de vida y llevar una existencia independiente en su entorno habitual mientras lo deseen y les sea posible hacerlo, mediante:

a) la disponibilidad de viviendas adaptadas a sus necesidades y a su estado de salud o de ayudas adecuadas para la adaptación de su vivienda;
b) la asistencia sanitaria y los servicios que requiera su estado;

– a garantizar a las personas de edad avanzada que vivan en centros la asistencia apropiada, respetando su vida privada, y la participación en las decisiones que afecten a sus condiciones de vida en el centro.

Artículo 24. *Derecho a protección en caso de despido.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio;
b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial.

Artículo 25. *Derecho de los trabajadores a la tutela de sus créditos en caso de insolvencia de su empleador.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la tutela de sus créditos en caso de insolvencia de su empleador, las Partes se comprometen a que los créditos de los trabajadores derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales sean garantizados por una institución de garantía o por cualquier otro medio efectivo de protección.

Artículo 26. *Derecho a la dignidad en el trabajo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1. a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas;
2. a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.

Artículo 27. *Derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato.*

Para garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares y entre éstos y los demás trabajadores, las Partes se comprometen:

1. a adoptar las medidas apropiadas:

a) para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares acceder y permanecer en la vida activa, o regresar a la misma tras una ausencia debida a dichas responsabilidades, incluidas medidas en el ámbito de la orientación y la formación profesionales;
b) para tener en cuenta sus necesidades en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a la seguridad social;
c) para desarrollar o promover servicios, públicos o privados, en particular servicios de guardería diurnos y otros medios para el cuidado de los niños;

2. a prever la posibilidad de que cualquiera de los progenitores obtenga, durante un período posterior al permiso de maternidad, un permiso parental para el cuidado de un hijo, cuya duración y condiciones serán fijadas por la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica;
3. a garantizar que las responsabilidades familiares no puedan constituir, por sí mismas, una razón válida para el despido.

Artículo 28. *Derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y facilidades que se les deberán conceder.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los representantes de los trabajadores a desempeñar sus funciones, las Partes se comprometen a garantizar que, en la empresa:

a) gocen de una protección efectiva contra los actos que les puedan perjudicar, incluido el despido, motivados por su condición o sus actividades como representantes de los trabajadores dentro de la empresa;
b) se les den las facilidades apropiadas para que puedan desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz, teniendo en cuenta el sistema de relaciones laborales del país, así como las necesidades, el tamaño y las posibilidades de la empresa de que se trate.

Artículo 29. *Derecho a información y consulta en los procedimientos de despido colectivo.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados en los casos de despidos colectivos, las Partes se comprometen a garantizar que los empleadores informen y consulten oportunamente a los representantes de los trabajadores, antes de dichos despidos colectivos, sobre las posibilidades de evitar dichos despidos o de limitar su número y mitigar sus consecuencias, por ejemplo recurriendo a medidas sociales simultáneas dirigidas, en particular, a promover la recolocación o la reconversión de los trabajadores afectados.

Artículo 30. *Derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social, las Partes se comprometen:

a) a adoptar medidas en el marco de un planteamiento global y coordinado para promover el acceso efectivo, en particular al empleo, a la vivienda, a la formación, a la enseñanza, a la cultura, y a la asistencia social y médica, de las personas que se encuentren o que corran el riesgo de encontrarse en una situación de exclusión social o de pobreza, así como de sus familias;
b) revisar estas medidas con vistas a su adaptación, si resulta necesario.

Artículo 31. *Derecho a la vivienda.*

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la vivienda, las Partes se comprometen a adoptar medidas destinadas:

1. a favorecer el acceso a la vivienda de una calidad suficiente;
2. a prevenir y paliar la situación de carencia de hogar con vistas a eliminar progresivamente dicha situación;
3. a hacer asequible el precio de las viviendas a las personas que no dispongan de recursos suficientes.

Parte III

Artículo A. *Obligaciones.*

1. Con sujeción a las disposiciones del siguiente artículo B, cada una de las Partes se compromete:

a) a considerar la Parte I de la presente Carta como una declaración de los objetivos que tratará de alcanzar por todos los medios adecuados, conforme a lo dispuesto en el párrafo de introducción de dicha Parte;
b) a considerarse obligada por al menos seis de los nueve artículos siguientes de la Parte II de la Carta: artículos 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 y 20;

c) a considerarse obligada por el número adicional de artículos o párrafos numerados de la Parte II de la Carta que ella elija, siempre que el número total de los artículos y de los párrafos numerados a los que quedará obligada no sea inferior a dieciséis artículos o a sesenta y tres párrafos numerados.

2. Los artículos o párrafos elegidos de conformidad con lo dispuesto en los apartados b y c del párrafo 1 del presente artículo serán notificados al Secretario General del Consejo de Europa en el momento del depósito del instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.
3. En cualquier fecha posterior cada una de las Partes podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario General, que se considera obligada por cualquier otro artículo o párrafo numerado de la Parte II de la Carta que no hubiera aceptado antes conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo. Estas obligaciones contraídas ulteriormente se reputarán parte integrante de la ratificación, la aceptación o la aprobación y surtirán los mismos efectos a partir del primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha de la notificación.
4. Cada Parte dispondrá de un sistema de inspección del trabajo adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo B. *Vínculos con la Carta Social Europea y el Protocolo Adicional de 1988.*

1. Ninguna Parte Contratante en la Carta Social Europea o Parte en el Protocolo Adicional de 5 de mayo de 1988 podrá ratificar, aceptar o aprobar la presente Carta sin considerarse obligada al menos por las disposiciones correspondientes a las disposiciones de la Carta Social Europea y, en su caso, del Protocolo Adicional, a las que estuviera obligada.
2. La aceptación de las obligaciones de cualquier disposición de la presente Carta tendrá como consecuencia que, a partir de la fecha de entrada en vigor de esas obligaciones para la Parte interesada, la disposición correspondiente de la Carta Social Europea y, en su caso, de su Protocolo Adicional de 1988 dejará de aplicarse a la Parte interesada en el caso de que dicha Parte esté obligada por el primero de dichos instrumentos o por ambos instrumentos.

Parte IV

Artículo C. *Supervisión del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente Carta.*

El cumplimiento de las obligaciones jurídicas contenidas en la presente Carta se someterá a la misma supervisión que la Carta Social Europea.

Artículo D. *Reclamaciones colectivas.*

1. Las disposiciones del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas se aplicarán a las obligaciones contraídas en aplicación de la presente Carta para los Estados que hayan ratificado el citado Protocolo.

2. Todo Estado que no esté obligado por el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas podrá, en el momento del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación de la presente Carta o en cualquier fecha posterior, declarar mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europea que acepta la supervisión de sus obligaciones en virtud de la presente Carta según el procedimiento establecido en dicho Protocolo.

Parte V

Artículo E. *No discriminación.*

Se garantizará el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra circunstancia.

Artículo F. *Suspensión de obligaciones en caso de guerra o de peligro público.*

1. En caso de guerra o de otro peligro público que amenace la vida de la nación, toda Parte podrá tomar medidas que dejen en suspenso las obligaciones previstas en la presente Carta; dichas medidas deben ser estrictamente proporcionales a la gravedad de la situación y no estar en contradicción con el resto de las obligaciones dimanantes del Derecho internacional.

2. Toda Parte que se haya acogido a este derecho a dejar en suspenso las obligaciones de la Carta informará plenamente al Secretario General del Consejo de Europa, dentro de un plazo razonable, sobre las medidas adoptadas y los motivos que las hayan inspirado. Igualmente informará al Secretario General sobre la fecha en la que tales medidas hayan dejado de surtir efectos y en la que las disposiciones de la Carta aceptadas por dicha Parte vuelvan a ser plenamente aplicables.

Artículo G. *Restricciones.*

1. Los derechos y principios enunciados en la Parte I, una vez llevados a la práctica, así como su ejercicio efectivo con arreglo a lo dispuesto en la Parte II, no podrán ser objeto de restricciones o limitaciones que no estén especificadas en las Partes I y II, salvo las establecidas por la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática para garantizar el respeto de los derechos y libertades de terceros o para proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres.

2. Las restricciones permitidas en virtud de la presente Carta a los derechos y obligaciones reconocidos en ella no podrán ser aplicadas con una finalidad distinta de aquélla para la que han sido previstas.

Artículo H. *Relaciones entre la Carta y el Derecho interno o los acuerdos internacionales.*

Las disposiciones de la presente Carta no afectarán a las disposiciones de Derecho interno ni a las de los tratados, convenios o acuerdos bilaterales o multilaterales que estén

vigentes o puedan entrar en vigor y conforme a los cuales se conceda un trato más favorable a las personas protegidas.

Artículo I. *Aplicación de los compromisos adquiridos.*

1. Sin perjuicio de los métodos de aplicación previstos en estos artículos, las disposiciones pertinentes de los artículos 1 a 31 de la Parte II de la presente Carta se aplicarán mediante:

a) leyes o reglamentos;
b) acuerdos concluidos entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
c) una combinación de los dos métodos anteriores;
d) otros medios apropiados.

2. Los compromisos derivados de los párrafos 1, 2, 3, 4, 5 y 7 del artículo 2, de los párrafos 4, 6 y 7 del artículo 7, de los párrafos 1, 2, 3 y 5 del artículo 10 y de los artículos 21 y 22 de la Parte II de la presente Carta se considerarán cumplidos siempre que las disposiciones se apliquen, de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, a la gran mayoría de los trabajadores interesados.

Artículo J. *Enmiendas.*

1. Toda enmienda a las Partes I y II de la presente Carta destinada a ampliar los derechos garantizados por la presente Carta y toda enmienda a las Partes III a VI, propuesta por una Parte o por el Comité Gubernamental, se comunicarán al Secretario General del Consejo de Europa y serán transmitidas por el Secretario General a las Partes en la presente Carta.
2. Toda enmienda propuesta de conformidad con las disposiciones del párrafo precedente será examinada por el Comité Gubernamental, que someterá el texto adoptado a la aprobación del Comité de Ministros para su aprobación, previa consulta con la Asamblea Parlamentaria. Tras su aprobación por el Comité de Ministros, este texto se comunicará a las Partes para su aceptación.
3. Toda enmienda a la Parte I y a la Parte II de la presente Carta entrará en vigor, con respecto de las Partes que la hayan aceptado, el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en que tres Partes hayan informado al Secretario General de su aceptación.
La enmienda entrará en vigor respecto de toda otra Parte que la acepte posteriormente el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en la que dicha Parte haya informado al Secretario General de su aceptación.
4. Toda enmienda a las Partes III a VI de la presente Carta entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en la que todas las Partes hayan informado al Secretario General de su aceptación.

Parte VI

Artículo K. *Firma, ratificación y entrada en vigor.*

1. La presente Carta estará abierta a su firma por los Estados miembros del Consejo de Europa. Estará sujeta a ratificación, aceptación o aprobación. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación serán depositados ante el Secretario General del Consejo de Europa.
2. La presente Carta entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha en que tres Estados miembros del Consejo de Europa hayan expresado su consentimiento a quedar obligados por la presente Carta, de conformidad con las disposiciones del párrafo precedente.
3. Con respecto a todo Estado miembro que exprese posteriormente su consentimiento a quedar obligado por la presente Carta, ésta entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha del depósito del instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.

Artículo L. *Aplicación territorial.*

1. La presente Carta se aplicará al territorio metropolitano de cada Parte. Todo signatario, en el momento de la firma o en el del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación, podrá especificar, mediante una declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, el territorio que haya de considerarse a este efecto como su territorio metropolitano.

2. Todo signatario, en el momento de la firma o del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación, o en cualquier momento posterior, podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, que la Carta, en su totalidad o en parte, se aplicará a uno o más territorios no metropolitanos designados en dicha declaración, cuyas relaciones internacionales tenga a su cargo o respecto de los cuales asuma las responsabilidades internacionales. En la declaración especificará los artículos o párrafos de la Parte II de la Carta que acepta como obligatorios respecto de cada uno de los territorios designados en ella.

3. La Carta se aplicará al territorio o territorios designados en la declaración mencionada en el párrafo precedente a partir del primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha de la recepción de la notificación de dicha declaración por el Secretario General.

4. En cualquier momento posterior, toda Parte podrá declarar, mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, que, en lo referente a uno o varios de los territorios a los cuales se aplica la Carta en virtud del párrafo 2 del presente artículo, dicha Parte acepta como obligatorio cualquier artículo o párrafo numerado que hasta entonces no había aceptado con respecto a ese territorio o territorios. Estos compromisos contraídos posteriormente se considerarán como parte integrante de la declaración original respecto al territorio de que se trate y surtirán los mismos efectos a partir del primer día del mes siguiente a la expiración de un período de un mes después de la fecha de recepción de dicha notificación por el Secretario General.

Artículo M. *Denuncia.*

1. Ninguna Parte podrá denunciar la presente Carta hasta que haya transcurrido un período de cinco años desde la fecha en que la Carta entró en vigor para dicha Parte ni antes de que haya concluido cualquier otro período ulterior de dos años, y, en uno y otro caso, lo notificará con una antelación de seis meses al Secretario General, quien informará al respecto a las restantes Partes.

2. De conformidad con las disposiciones contenidas en el párrafo precedente, toda Parte podrá denunciar cualquier artículo o párrafo de la Parte II de la Carta que hubiere aceptado, siempre que el número de artículos o párrafos que dicha Parte siga obligada a cumplir no sea inferior a dieciséis, en el primer caso, y a sesenta y tres, en el segundo, y que esos artículos o párrafos sigan incluyendo los artículos elegidos por dicha Parte entre los que son objeto de una referencia especial en el artículo A, párrafo 1, apartado b.

3. Toda Parte podrá denunciar la presente Carta o cualquier artículo o párrafo de su Parte II, conforme a las condiciones previstas en el párrafo 1 del presente artículo, en lo referente a cualquier territorio al cual se aplique la Carta en virtud de una declaración hecha con arreglo al párrafo 2 del artículo L.

Artículo N. *Anexo.*

El Anexo a la presente Carta forma parte integrante de la misma.

Artículo O. *Notificaciones.*

El Secretario General del Consejo de Europa notificará a los Estados miembros del Consejo y al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

a) toda firma;
b) el depósito de todo instrumento de ratificación, aceptación o aprobación;
c) toda fecha de entrada en vigor de la presente Carta de conformidad con su artículo K;

d) toda declaración en aplicación de los artículos A, párrafos 2 y 3, D, párrafos 1 y 2, F, párrafo 2, y L, párrafos 1, 2, 3 y 4;
e) toda enmienda de conformidad con el artículo J;
f) toda denuncia de conformidad con el artículo M;
g) todo otro acto, notificación o comunicación relativo a la presente Carta.

ANEXO

Anexo a la Carta Social Europea revisada

Ámbito de aplicación de la Carta Social en lo que se refiere a las personas protegidas

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12, párrafo 4, y en el artículo 13, párrafo 4, las personas a que se refieren los artículos 1 a 17 y 20 a 31 sólo comprenden a los extranjeros que, siendo nacionales de otras Partes, residan legalmente o trabajen habitualmente dentro del territorio de la Parte interesada, entendiéndose que los artículos citados se interpretarán a la luz de las disposiciones contenidas en los artículos 18 y 19.

Esta interpretación no excluye la extensión de derechos análogos a otras personas por cualquiera de las Partes.

2. Cada Parte concederá a los refugiados que respondan a la definición de la Convención de Ginebra, de 28 de julio de 1951, relativa al Estatuto de los Refugiados, y que residan legalmente en su territorio, el trato más favorable posible y, en cualquier caso, no menos favorable que el que dicha Parte se haya obligado a aplicar en virtud de la Convención de 1951 y de cualesquiera otros acuerdos internacionales vigentes aplicables a esos refugiados.

3. Cada Parte concederá a los apátridas que respondan a la definición de la Convención de Nueva York, de 28 de septiembre de 1954, relativa al Estatuto de los Apátridas, y que residan legalmente en su territorio, el trato más favorable posible y, en cualquier caso, no menos favorable que el que dicha Parte se haya obligado a aplicar en virtud de dicho instrumento y de cualesquiera otros acuerdos internacionales vigentes aplicables a esos apátridas.

Parte I, párrafo 18 y Parte II, artículo 18, párrafo 1

Se entiende que estas disposiciones no se refieren a la entrada en los territorios de las Partes y no afectan a las disposiciones del Convenio Europeo sobre Establecimiento, firmada en París el 13 de diciembre de 1955.

Parte II

Artículo 1, párrafo 2.

Esta disposición no deberá interpretarse en el sentido de que prohíba o autorice cualesquiera cláusulas o prácticas de seguridad sindical.

Artículo 2, párrafo 6.

Las Partes podrán disponer que esta disposición no se aplicará:

a) a los trabajadores que tengan un contrato o una relación laboral cuya duración total no exceda de un mes y/o con un número de horas de trabajo semanal que no exceda de ocho;
b) cuando el contrato o la relación laboral tenga un carácter ocasional y/o específico, siempre que, en tales casos, existan razones objetivas que justifiquen la no aplicación.

Artículo 3, párrafo 4.

Se entiende que, a efectos de la aplicación de esta disposición, las funciones, la organización y las condiciones de funcionamiento de estos servicios serán determinadas por las leyes o reglamentos nacionales, los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo 4, párrafo 4.

Esta disposición se interpretará en el sentido de que no prohíbe un despido inmediato en caso de infracción grave.

Artículo 4, párrafo 5.

Se entiende que una Parte puede asumir la obligación que se establece en este párrafo si están prohibidas las retenciones sobre los salarios para la gran mayoría de los trabajadores, bien sea en virtud de la ley o de convenios colectivos o laudos arbitrales, sin más excepciones que las referentes a las personas a quienes no sean aplicables dichos instrumentos.

Artículo 6, párrafo 4.

Se entiende que cada Parte podrá regular, en lo que a ella concierne, el ejercicio del derecho de huelga por ley, siempre que cualquier otra restricción de ese derecho pueda justificarse conforme a lo establecido en el artículo G.

Artículo 7, párrafo 2.

La presente disposición no impide que las Partes prevean en su legislación la posibilidad de que los jóvenes que no hayan alcanzado aún la edad mínima prevista puedan realizar trabajos que sean estrictamente necesarios para su formación profesional, cuando dichos trabajos se realicen con arreglo a las condiciones establecidas por la autoridad competente y se adopten medidas para garantizar la salud y la seguridad de los jóvenes interesados.

Artículo 7, párrafo 8.

Se entiende que una Parte habrá cumplido el compromiso que se establece en este párrafo si se atiene a su espíritu disponiendo en su legislación que la gran mayoría de los menores de dieciocho años no serán empleados en trabajos nocturnos.

Artículo 8, párrafo 2.

Esta disposición no se interpretará como prohibición de carácter absoluto. Se podrán aplicar excepciones, por ejemplo, en los casos siguientes:

a) cuando una trabajadora haya cometido una falta que justifique la ruptura de la relación laboral;
b) cuando la empresa interesada cese su actividad;
c) cuando haya transcurrido el tiempo previsto en el contrato de trabajo.

Artículo 12, párrafo 4.

Las palabras «sin perjuicio de las condiciones establecidas en esos acuerdos» que figuran en la introducción a ese párrafo se interpretarán en el sentido de que, si se trata de prestaciones que existan independientemente de un sistema contributivo, una Parte podrá exigir que se cumpla un período obligatorio de residencia antes de conceder esas prestaciones a los nacionales de otras Partes.

Artículo 13, párrafo 4.

Los Gobiernos que no sean Partes en el Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica podrán ratificar la Carta en lo referente a este párrafo, siempre que concedan a los nacionales de las otras Partes un trato conforme a las disposiciones del citado Convenio.

Artículo 16.

Se entiende que la protección concedida por esta disposición abarca a las familias monoparentales.

Artículo 17.

Se entiende que esta disposición se refiere a todas las personas menores de 18 años, salvo en el caso de que la mayoría se alcance antes según la legislación aplicable a esas personas, sin perjuicio de otras disposiciones específicas contenidas en la Carta, en particular su artículo 7.

Lo anterior no implica una obligación de garantizar la enseñanza obligatoria hasta la edad mencionada más arriba.

Artículo 19, párrafo 6.

A efectos de la aplicación del presente párrafo, la expresión «familia del trabajador extranjero» se interpretará en el sentido de que se refiere al cónyuge del trabajador y a sus hijos solteros, mientras éstos sean considerados menores por la legislación aplicable del Estado receptor y estén a cargo del trabajador.

Artículo 20.

1. Se entiende que podrán excluirse del ámbito de aplicación de este artículo las cuestiones relativas a la seguridad social, así como otras disposiciones en materia de prestaciones de desempleo, de vejez y a favor de los supérstites.

2. No se considerarán discriminatorias en el sentido del presente artículo las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular en lo que respecta al embarazo, el parto y el período posnatal.

3. El presente artículo no será obstáculo para la adopción de medidas específicas encaminadas a eliminar las desigualdades de hecho.

4. Podrán excluirse del ámbito de aplicación del presente artículo, o de algunas de sus disposiciones, las actividades profesionales que, por su naturaleza o por las condiciones de su ejercicio, sólo pueden confiarse a personas de determinado sexo. Esta disposición no podrá interpretarse en el sentido de que obliga a las Partes a elaborar mediante ley o reglamento la lista de actividades profesionales que, por su naturaleza o por las condiciones de su ejercicio, podrán reservarse a trabajadores de un sexo determinado.

Artículos 21 y 22.

1. A efectos de la aplicación de estos artículos, por «representantes de los trabajadores» se entenderán las personas que sean reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.

2. La expresión «la legislación y la práctica nacionales» abarca, según el caso, además de las leyes y los reglamentos, los convenios colectivos, otros acuerdos entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, los usos y las resoluciones judiciales pertinentes.

3. A efectos de la aplicación de estos artículos, se entiende que el término «empresa» se refiere a un conjunto de elementos materiales e inmateriales, con o sin personalidad jurídica, destinado a la producción de bienes o a la prestación de servicios, con fines lucrativos, y que posee poder de decisión sobre su propia política de mercado.

4. Se entiende que podrán excluirse de la aplicación de estos artículos las comunidades religiosas y sus instituciones, incluso si estas últimas son «empresas» en el sentido del párrafo 3. Los establecimientos que realicen actividades inspiradas en determinados ideales o guiadas por determinados conceptos morales, ideales y conceptos que estén protegidos por la legislación nacional podrán ser excluidos del ámbito de aplicación de estos artículos en la medida necesaria para proteger la orientación de la empresa.

5. Se entiende que, cuando en un Estado los derechos expresados en los presentes artículos se ejercitan en los distintos establecimientos de la empresa, debe considerarse que la Parte interesada cumple con sus obligaciones dimanantes de estas disposiciones.

6. Las Partes podrán excluir del ámbito de aplicación de los presentes artículos a las empresas que no alcancen el número mínimo de trabajadores que determine la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 22.

1. Esta disposición no afecta ni a las atribuciones y obligaciones de los Estados en materia de adopción de reglamentos sobre seguridad e higiene en el trabajo, ni a las competencias y responsabilidades de los órganos encargados de supervisar su aplicación.

2. La expresión «servicios y facilidades sociales y socioculturales» se refiere a los servicios y facilidades de carácter social y/o cultural que determinadas empresas ofrecen a los trabajadores, tales como asistencia social, campos de deporte, salas de lactancia, bibliotecas, campamentos de verano para niños, etc.

Artículo 23, párrafo 1.

A efectos de la aplicación de este párrafo, la expresión «durante el mayor tiempo posible» hace referencia a las capacidad física, psicológica e intelectual de la persona de edad avanzada.

Artículo 24.

1. Se entiende que, a los efectos del presente artículo, la palabra «despido» significa la resolución de la relación laboral a iniciativa del empleador.

2. Se entiende que este artículo abarca a todos los trabajadores pero que una Parte puede excluir total o parcialmente de su protección a las siguientes categorías de trabajadores por cuenta ajena:

a) los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo de duración determinada o para una tarea determinada;

b) los trabajadores que estén en período de prueba o que no hayan cumplido un período de antigüedad exigido, siempre que dicho período se fije por anticipado y tenga una duración razonable;

c) los trabajadores contratados de manera eventual por un período breve.

3. A efectos de este artículo, no se considerarán motivos válidos para el despido, en particular:

a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera del horario de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante el horario de trabajo;

b) el hecho de presentarse como candidato a representante de los trabajadores, o de actuar o haber actuado en esa calidad;

c) la presentación de una demanda o la participación en un procedimiento contra un empleador por supuesta infracción de las leyes o reglamentos, o la presentación de un recurso ante las autoridades administrativas competentes;

d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social;

e) el permiso de maternidad o de paternidad;

f) la ausencia temporal del trabajo debido a enfermedad o lesión.

4. Se entiende que la indemnización o cualquier otra reparación apropiada en caso de despido sin que medien razones válidas deberá ser fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales.

Artículo 25.

1. La autoridad competente podrá, a título excepcional y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, excluir a determinadas categorías de trabajadores de la protección prevista en esta disposición, por razón de la especial naturaleza de su relación laboral.

2. Se entiende que la definición del término «insolvencia» deberá ser fijada por la ley y la práctica nacionales.

3. Los créditos de los trabajadores a que se refiere la presente disposición deberán incluir, como mínimo:

a) los créditos de los trabajadores por los salarios correspondientes a un período determinado, que no podrá ser inferior a tres meses en un sistema de créditos privilegiados y a ocho semanas en un sistema de garantía, anterior a la insolvencia o a la cesación de la relación laboral;

b) los créditos de los trabajadores en concepto de las vacaciones pagadas devengadas como resultado del trabajo efectuado en el curso del año en que se produzca la insolvencia o la cesación de la relación laboral;

c) los créditos de los trabajadores por los importes debidos por otros permisos remunerados correspondientes a un período determinado, que no podrá ser inferior a tres meses en un sistema de créditos privilegiados y a ocho semanas en un sistema de garantía, anteriores a la insolvencia o a la cesación de la relación laboral.

4. Las leyes y reglamentos nacionales podrán limitar la protección de los créditos de los trabajadores a un importe determinado que deberá ser de un nivel socialmente aceptable.

Artículo 26.

Se entiende que este artículo no obliga a las Partes a promulgar legislación.

Se entiende que el párrafo 2 no abarca el acoso sexual.

Artículo 27.

Se entiende que este artículo es aplicable a los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares respecto de hijos a su cargo, así como respecto de otros miembros de su familia directa que tengan necesidad manifiesta de su asistencia o apoyo, cuando dichas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica o de acceder, participar o progresar en la misma. Las expresiones «hijos a su cargo» y «otros miembros de su familia directa que tengan necesidad manifiesta de su asistencia y apoyo» se entenderán en el sentido que establezca la legislación nacional de las Partes.

Artículos 28 y 29.

A efectos de la aplicación de estos artículos, por «representantes de los trabajadores"» se entenderán las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.

Parte III

Se entiende que la Carta contiene obligaciones jurídicas de carácter internacional cuya aplicación está sometida únicamente a la supervisión establecida en la Parte IV.

Artículo A, párrafo 1.

Se entiende que los párrafos numerados pueden comprender artículos que no contengan más que un solo párrafo.

Artículo B, párrafo 2.

A efectos del párrafo 2 del artículo B, las disposiciones de la Carta revisada se corresponden con las disposiciones de la Carta que tienen el mismo número de artículo o de párrafo, con las siguientes excepciones:

a) el artículo 3, párrafo 2, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 3, párrafos 1 y 3, de la Carta;

b) el artículo 3, párrafo 3, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 3, párrafos 2 y 3, de la Carta;

c) el artículo 10, párrafo 5, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 10, párrafo 4, de la Carta;

d) el artículo 17, párrafo 1, de la Carta revisada que se corresponde con el artículo 17 de la Carta.

Parte V

Artículo E.

No se considerará discriminatoria la diferencia de trato basada en un motivo objetivo y razonable.

Artículo F.

La expresión «en caso de guerra o de otro peligro público» se entenderá que abarca también la amenaza de guerra.

Artículo I.

Se entiende que, para determinar el número de trabajadores interesados, no se tendrá en cuenta a los trabajadores excluidos de los artículos 21 y 22 de conformidad con el Anexo.

Artículo J.

El término «enmienda» se entenderá que abarca también la inclusión de nuevos artículos en la Carta.

Información relacionada

- Véase el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995. Ref. BOE-A-2021-10683
- Véase la Resolución de 27 de abril de 2022 por la que se hace pública la comunicación de los efectos desde el 16-3-2022 de la Resolución CM/RES(2022) 2 del Consejo de Europa donde se cesa a Rusia como miembro del Consejo de Europa. Ref. BOE-A-2022-7315

§ 8

Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 112, de 11 de mayo de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-11732

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

Por cuanto el día 9 de julio de 1948, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de la que España es miembro, adopto en su trigésima primera reunión el convenio número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

Vistos y examinados los veintiún artículos que integran dicho convenio.

Oída la Comisión de Asuntos Exteriores de las Cortes Españolas, en cumplimiento de lo prevenido en el articulo 14 de su Ley Constitutiva,

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en el se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, *Mando* expedir este Instrumento de Ratificación, firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a 13 de abril de 1977.

JUAN CARLOS

El Ministro de Asuntos Exteriores,
Marcelino Oreja Aguirre

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 87

CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948, en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar en forma de Convenio diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamo nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante»;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adopto por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segunda reunión, hizo suyos estos principios y solicito de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos, a fin de hacer posible la adopción de uno o varios Convenios Internacionales,

Adopta, con fecha 9 de julio de 1948, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948.

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 1.

Todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo para el cual este en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las misma, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6.

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3, y 4 de este Convenio.

Artículo 8.

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabara ni sera aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9.

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbre o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.

En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

Artículo 11.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obliga adoptar todas la medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12.

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedo enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al

Director general de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación.
b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dicha modificaciones.
c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable.
d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director general una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que este bajo su autoridad común; o
b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en que consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los periodos en que este convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director general una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, el Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.

1. Este Convenio obligara unicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director general.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.

1. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedara obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17.

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificara a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el Registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director general llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.

El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario general de las Nacional Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el articulo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado, de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el articulo 16, siempre y cuando el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor.

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 21.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente autenticas.

§ 9

Instrumento de Ratificación de España del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado el 1 de julio de 1949

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 111, de 10 de mayo de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-11604

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

Por cuanto el día 1 de julio de 1949 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de la que España es miembro, adoptó en su trigésima segunda reunión el Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Vistos y examinados los dieciséis artículos que integran dicho Convenio,

Oída la Comisión de Asuntos Exteriores de las Cortes Españolas, en cumplimiento de la prevenido en el artículo 14 de su Ley Constitutiva,

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, *mando* expedir este Instrumento de Ratificación, firmado por Mi, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a trece de abril de mil novecientos setenta y siete.

JUAN CARLOS

El Ministro de Asuntos Exteriores
MARCELINO OREJA AGUIRRE

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO 98

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo;

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección debela ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución da organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4.

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5.

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6.

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director general.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.

1. Las declaraciones comunicadas al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este articulo.

4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del articulo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director general una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10.

1. Las declaraciones comunicadas al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la

declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los periodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del articulo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director general una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este articulo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12.

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director general llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13.

El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el articulo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará «ipso jure», la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el articulo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

§ 10

Instrumento de Ratificación del Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 159, de 4 de julio de 1974
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1974-1048

FRANCISCO FRANCO BAHAMONDE,

JEFE DEL ESTADO ESPAÑOL,

GENERALÍSIMO DE LOS EJÉRCITOS NACIONALES

Por cuanto el día 23 de junio de 1971, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, de la que España es Miembro, adoptó en su quincuagésima sexta reunión el Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, cuyo texto certificado se inserta seguidamente:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la Empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de 1971, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1.

Los representantes de los trabajadores en la Empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al Sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos

representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2.

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la Empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la Empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la Empresa interesada.

Artículo 3.

A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos, por los trabajadores de la Empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los Sindicatos.

Artículo 4.

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5.

Cuando en una misma Empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los Sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los Sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6.

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director general.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director general.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10.

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director general llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11.

El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una Memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure,* la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Por tanto, habiendo visto y examinado los catorce artículos que integran dicho Convenio, oída la Comisión de Asuntos Exteriores de las Corles Españolas, en cumplimiento de la prevenido en el artículo 14 de su Ley Constitutiva, vengo en aprobar y ratificar cuanto en ello se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, mando expedir este Instrumento de Ratificación, firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

§ 11

Instrumento de Ratificación del Convenio número 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, adoptado el 23 de junio de 1975

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 293, de 7 de diciembre de 1979
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1979-28910

DON JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

Por cuanto el día 23 de junio de 1975 la Conferencia General de la Organización del Trabajo, de la que España es miembro adoptó el Convenio numero 141 sobre las Organizaciones de Trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social,

Vistos y examinados los catorce artículos que integran dicho Convenio,

Aprobado su texto por las Cortes Españolas, y por consiguiente autorizado para su Ratificación,

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, mando expedir este Instrumento de Ratificación firmado por mí, debidamente sellado y refrendado por el infraescrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a 10 de abril de 1978.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores,
MARCELINO OREJA AGUIRRE.

CONVENIO 141

CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES Y SU FUNCIÓN EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión;

Reconociendo que, habida cuenta de la importancia de los trabajadores rurales en el mundo, es urgente asociarlos a las tareas del desarrollo económico y social si se quiere mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en forma duradera y eficaz;

Tomando nota de que en muchos países del mundo, y muy especialmente en los países en vías de desarrollo, la tierra se utiliza en forma muy insuficiente, de que la mano de obra está en gran parte subempleada y de que estas circunstancias exigen que los trabajadores rurales sean alentados a desarrollar organizaciones libres y viables, capaces de proteger y de defender los intereses de sus afiliados y de garantizar su contribución efectiva al desarrollo económico y social;

Considerando que la existencia de tales organizaciones puede y debe contribuir a atenuar la persistente penuria de productos alimenticios en diversas partes del mundo;

Reconociendo que la reforma agraria es, en muchos países en vías de desarrollo, un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales y que, por consiguiente, las organizaciones de estos trabajadores deberían cooperar y participar activamente en esta reforma;

Recordando los términos de los Convenios y de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes (en particular el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) que afirman el derecho de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, a constituir organizaciones libres e independientes, así como las disposiciones de muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo aplicables a los trabajadores rurales, en los que se pide en especial que las organizaciones de trabajadores participen en su aplicación;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, se interesan todos por la reforma agraria y el desarrollo rural;

Tomando nota de que las siguientes normas han sido preparadas en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y de que, a fin de evitar duplicación, se proseguirá la colaboración con esta organización y con las Naciones Unidas para promover y asegurar la aplicación de dichas normas;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la presente reunión, y

Habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional,

Adopta, con fecha 23 de junio de 1975, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975:

Articulo 1.

El presente Convenio se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a estos trabajadores, pero que los representan.

Articulo 2.

1. A los efectos del presente Convenio, «la expresión trabajadores rurales» abarca a todas las personas dedicadas en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este articulo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica solo a aquellos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por si mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

a) No empleen una mano de obra permanente; o

b) No empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o

c) No hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Articulo 3.

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

5. La legislación nacional no menoscabara ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Articulo 4.

Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Articulo 5.

1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo estado miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Articulo 6.

Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Articulo 7.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo.

Articulo 8.

1. Este Convenio obligara únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director general.

2. Entrara en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrara en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Articulo 9.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedara obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este articulo.

Articulo 10.

1. El Director general de la Oficina Internacional de Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director general llamara la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrara en vigor el presente Convenio.

Articulo 11.

El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicara al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Articulo 12.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentar a la conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerara la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Articulo 13.

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación por un miembro, del nuevo Convenio revisor implicara, «ipso jure», la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el articulo 9, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesara de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Articulo 14.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

§ 12

Instrumento de ratificación del Convenio número 151, de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, adoptado en Ginebra el 27 de junio de 1978

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 297, de 12 de diciembre de 1984
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1984-27030

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

Por cuanto el día 27 de junio de 1978 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública;

Vistos y examinados los diecisiete artículos que integran dicho Convenio;

Concedida por las Cortes Generales la *autorización* prevista en el artículo 94. 1. de la Constitución,

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, *mando* expedir este Instrumento de Ratificación firmado por Mi, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a 22 de junio de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores,
FERNANDO MORAN LOPEZ

CONVENIO NUMERO 151 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la Empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la Administración Pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las Empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de Organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento, en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos Gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional,

Adopta, con fecha 27 de junio de 1978, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, 1978:

PARTE I. CAMPO DE APLICACION Y DEFINICIONES

Artículo 1.

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la Administración Pública en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros Convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta que punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta que punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las Fuerzas Armadas y a la Policía.

Artículo 2.

A los efectos del presente Convenio, la expresión «empleado público» designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3.

A los efectos del presente Convenio, la expresión «organización de empleados públicos» designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

Artículo 4.

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella.

b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5.

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

PARTE III. FACILIDADES QUE DEBEN CONCEDERSE A LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS

Artículo 6.

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la Administración o Servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

PARTE IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 7.

Deberán adaptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan e los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

PARTE V. SOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 8.

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

PARTE VI. DERECHOS CIVILES Y POLITICOS

Artículo 9.

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

PARTE VII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director general.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director general.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director general de la Oficina internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13.

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director general llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14.

Ei Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo

102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una Memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación por un Miembro del nuevo Convenio revisor implicará «ipso jure», la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor.

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 17.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

§ 13

Instrumento de Ratificación del Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra el 19 de junio de 1981

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 269, de 9 de noviembre de 1985
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1985-23108

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

Por cuanto el día 19 de junio de 1981 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.

Vistos y examinados los diecisiete artículos que integran dicho Convenio,

Concedida por las Cortes Generales la autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución,

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, *mando* expedir este Instrumento de Ratificación firmado por Mi, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministro de Asuntos Exteriores.

Dado en Madrid a 26 de julio de 1985.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Asuntos Exteriores,
FRANCISCO FERNÁNDEZ ORDÓÑEZ

CONVENIO NÚMERO 154 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo;

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de

negociación colectiva», y tomando nota de que este principio es «plenamente aplicable a todos los pueblos»;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional,

Adopta, con fecha 19 de junio, de 1981, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1.

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las Fuerzas Armadas y a la Policía.

3. En lo que se refiere a la Administración Pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2.

A los efectos del presente Convenio, la expresión «negociación colectiva» comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3.

1. Cuando la Ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la Ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión «negociación colectiva» se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión «negociación colectiva» incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 4.

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 5.

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6.

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7.

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8.

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 9.

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

Artículo 10.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director general.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13.

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director general llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14.

El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una Memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, «ipso jure», la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 17.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

§ 14

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: 28 de julio de 2011
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.

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».

§ 15

Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2015
Última modificación: 25 de octubre de 2017
Referencia: BOE-A-2015-6837

El artículo 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el artículo 3 de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, establecen la existencia de un depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, respectivamente.

El Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las Organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, reguladora del derecho de asociación sindical, 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 dotar de personalidad jurídica a las organizaciones sindicales y empresariales, así como de dar publicidad de las mismas.

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 promover la incorporación de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas en el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de sus competencias.

Posteriormente, uno de los objetivos de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, fue la creación el 1 de enero de 2010 de la «e- Administración», estableciéndose el derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial.

Con este real decreto se procede, por consiguiente, a desarrollar lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, y el artículo 3 de la Ley 19/1977, sobre regulación del derecho de asociación sindical, y a regular los depósitos de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, al tiempo que se efectúa su adaptación a la administración electrónica.

Los depósitos de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales que se regulan en esta norma no son registros electrónicos en el sentido legal de ese término, sino que constituyen depósitos específicos de estatutos con funcionamiento mediante medios electrónicos.

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. De esta forma, los promotores y los

representantes de las organizaciones sindicales y empresariales deberán solicitar el depósito de la constitución de estas organizaciones y demás actos depositables por medios electrónicos con lo que se logra una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa.

Este real decreto tiene como fundamento la efectiva realización de los derechos reconocidos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, al implantar la administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.

No obstante lo anterior, también hay que tener en cuenta que el imponer la obligación de utilización de medios electrónicos puede en algún caso impedir el acceso al registro de algún sindicato o asociación empresarial, o de sus promotores, que carezcan de medios electrónicos. Y teniendo en cuenta que precisamente el acceso al depósito es la forma que tienen los sindicatos y las asociaciones empresariales de adquirir personalidad jurídica, se prevé con carácter excepcional que aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que carezcan de medios electrónicos puedan acceder al registro a través del soporte papel, asumiendo las oficinas públicas la carga de su incorporación al depósito por medios electrónicos.

Las medidas contenidas en el real decreto se estructuran en cuatro capítulos:

El capítulo I delimita el objeto de la norma y define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser depositados electrónicamente, así como los efectos del depósito, que no son otros que los de dotar de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar a las organizaciones sindicales y empresariales.

El capítulo II del real decreto regula las solicitudes de depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales y demás actos inscribibles, determinando asimismo la documentación que ha de presentarse junto con la solicitud.

El capítulo III regula el procedimiento administrativo de depósito, establece claramente el momento de adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos y las organizaciones empresariales, regula los medios de acceso al depósito y prevé la existencia de un anexo estadístico a fin de disponer de información sobre las características de las organizaciones sindicales y empresariales.

El capítulo IV crea el depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales de ámbito estatal o supraautonómico con funcionamiento a través de medios electrónicos, y prevé la creación de depósitos de ámbito territorial por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias. Se crea una base de datos central de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, cuya gestión corresponde al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que estará integrada por la información remitida por las oficinas públicas de depósito de estatutos.

Finalmente, y en consonancia con la regulación de las adhesiones y desvinculaciones de las organizaciones sindicales de federaciones y confederaciones de ámbito superior, la disposición final primera incorpora un nuevo apartado 5 al artículo 12 del Reglamento de elecciones a órganos de representación en la empresa, que establece como han de contabilizarse los resultados electorales en estos supuestos.

En el proceso de elaboración de este real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de mayo de 2015,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

De conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, este real decreto tiene por objeto regular el depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, entre cuyos fines estén incluidos los propiamente laborales que las identifican, así como de los demás actos incluidos en su ámbito de aplicación, gestionado por medios electrónicos.

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente real decreto el depósito de los estatutos de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, que se regirá por su legislación específica.

Artículo 2. *Depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.*

1. Las organizaciones sindicales o empresariales reguladas en este real decreto deberán presentar sus estatutos en la oficina pública competente en razón de su ámbito territorial de actuación, a los efectos de adquirir personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

2. Serán objeto de depósito, de acuerdo con el procedimiento que se establece en este real decreto, los estatutos de las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales, y los demás documentos que acrediten la realización de los siguientes actos:

a) La constitución de sindicatos y de asociaciones empresariales.

b) La constitución de federaciones y confederaciones de sindicatos y de asociaciones empresariales.

c) Las modificaciones estatutarias.

Artículo 3. *Depósito de otra documentación.*

1. Asimismo, serán objeto de depósito los documentos que acrediten la realización de los siguientes actos:

a) La afiliación de organizaciones sindicales y empresariales a otras de ámbito superior, tanto de carácter funcional como territorial, así como su desvinculación de las mismas.

b) La fusión y la integración de organizaciones sindicales y empresariales.

c) La suspensión y disolución de las organizaciones sindicales y empresariales.

2. Además, las organizaciones sindicales y empresariales podrán depositar los acuerdos de designación y renovación de los cargos que ostentan su representación legal.

CAPÍTULO II

Solicitud de depósito

Artículo 4. *Presentación de la solicitud de depósito.*

1. La solicitud de depósito deberá presentarse por medios electrónicos ante la oficina pública competente, a través de la dirección electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando los formularios previstos específicamente para ello.

Excepcionalmente los sindicatos y asociaciones empresariales que acrediten carecer de medios electrónicos podrán seguir realizando los trámites recogidos en los artículos 5 a 10, presentando la documentación en los registros previstos 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.

Cuando el ámbito territorial de actuación de la organización sindical o empresarial sea estatal o supraautonómico, la oficina pública competente será la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el caso de que dicho ámbito no

supere el territorio de una comunidad autónoma, la oficina pública competente será la prevista según la normativa de cada comunidad.

2. Serán sujetos legitimados para solicitar el depósito, en el caso de la constitución de sindicatos y asociaciones empresariales, sus promotores o la persona designada por estos, y en el resto de los supuestos, la persona designada por los órganos de gobierno de las organizaciones sindicales o empresariales.

3. Las solicitudes de depósito deberán contener en todo caso:

a) Identificación del solicitante, teléfono de contacto y dirección de correo electrónico.

b) Acreditación de la delegación para presentar la solicitud, en el caso de ser presentada por persona distinta de los promotores o representantes de los órganos de gobierno, mediante alguno de los mecanismos previstos en el artículo 18.

c) La denominación de la organización, incluidas sus siglas o acrónimo, en su caso, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente inscrita.

d) El domicilio de la sede social de la organización.

e) El ámbito territorial y funcional de actuación.

f) Número de identificación fiscal. En el caso de no disponer de él en el momento de la solicitud, una vez obtenido dicho número se comunicará para su constancia.

g) En aquellos casos en que la documentación se presente conforme a lo establecido en el segundo párrafo del apartado 1 de este artículo, se deberá presentar además una declaración responsable firmada por los sujetos previstos en el apartado 2 de este artículo, en la que se ponga de manifiesto la carencia de medios electrónicos y su imposibilidad de obtenerlos.

4. Con la presentación de la solicitud los sujetos previstos en el apartado 2 de este artículo podrán prestar su consentimiento autorizando a la oficina pública competente para que obtenga de forma directa a través de certificados electrónicos la acreditación de la identidad de los promotores o de los representantes de los órganos de gobierno de las organizaciones sindicales o empresariales, así como, en el supuesto de constitución de sindicatos, del cumplimiento de la condición de trabajadores en los términos previstos en el artículo 1.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, o en el caso de constitución de asociaciones empresariales, de la condición de empresarios con trabajadores a su cargo que mantengan con ellos una relación de prestación de servicios remunerados.

Cuando alguno o algunos de los promotores o representantes de los órganos de dirección de las organizaciones sindicales y empresariales no preste su consentimiento a la comprobación de los datos por la oficina pública competente, deberá aportar dicha documentación.

5. Junto con la solicitud de depósito deberá acompañarse, también por medios electrónicos, la documentación específica prevista en los artículos 5 a 11 en función de cada uno de los actos objeto de depósito, salvo en el caso previsto en el segundo párrafo del apartado 1 de este artículo.

Artículo 5. *Constitución de sindicatos y asociaciones empresariales.*

1. Para la constitución de un sindicato o una asociación empresarial será necesario un número mínimo de tres promotores.

2. Junto con la solicitud de depósito deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) Acta fundacional, que deberá contener:

1.º Nombre y apellidos de los promotores del sindicato o de la asociación empresarial, domicilio y número de identificación fiscal. En el caso de personas jurídicas, deberá constar el nombre o razón social junto a los datos identificativos de sus representantes.

2.º La denominación del sindicato o de la asociación empresarial, incluidas sus siglas o acrónimo, en su caso, que deberá coincidir con la que figura en el texto de los estatutos.

3.º Lugar y fecha de levantamiento del acta, que deberá estar firmada bien digitalmente o bien en todas sus páginas por los promotores, o por los representantes en caso de personas jurídicas.

4.º La designación de los miembros de los órganos provisionales de gobierno que representan a la organización.

b) Los estatutos aprobados, que deberán estar firmados bien digitalmente o bien en todas sus páginas por los promotores, o por los representantes en caso de personas jurídicas, deberán contener al menos:

1.º La denominación del sindicato o de la asociación empresarial, incluidas sus siglas o acrónimo, en su caso, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

2.º El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato o de la asociación empresarial.

3.º Los órganos de representación, gobierno y administración y sus normas de funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrá de ajustarse a principios democráticos.

4.º Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.

5.º El régimen de modificación de los estatutos, de fusión y de disolución del sindicato o de la asociación empresarial, así como, en este último caso, el destino del patrimonio de la asociación que no desvirtúe el carácter no lucrativo de las organizaciones sindicales y empresariales.

6.º El régimen económico del sindicato o de la asociación empresarial que establezca el carácter, la procedencia y el destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer su situación económica.

7.º La inclusión entre los fines tanto de los sindicatos como de las asociaciones empresariales de los propiamente laborales que los identifican, siendo medios típicos de acción, entre otros, la negociación colectiva laboral, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, el diálogo social y la participación institucional en los organismos de las administraciones públicas.

8.º En el caso de las asociaciones empresariales, el sistema de constancia de los asociados en garantía de los mismos.

Los estatutos podrán contener asimismo cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas que los promotores consideren convenientes, siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores del sindicato o de la asociación empresarial.

c) En el caso de asociaciones empresariales, cuando los promotores de las mismas sean representantes de una persona jurídica deberán acreditar tal representación conforme a lo previsto en los apartados b) y c) del artículo 18.

d) Documento en el que se recoja el consentimiento de los sujetos previstos en el apartado 2 del artículo 4, en los términos establecidos en el apartado 4 del mismo artículo. En caso de no prestar el consentimiento, deberán aportar la documentación acreditativa que figura en el citado apartado.

Artículo 6. *Constitución de federaciones y confederaciones.*

1. Sólo podrán constituir federaciones y confederaciones las organizaciones promotoras cuyos estatutos estén depositados en el correspondiente depósito de estatutos de organizaciones sindicales o empresariales.

2. Junto con la solicitud de depósito deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) Acta fundacional, que deberá contener:

1.º La denominación y los números de depósito y de identificación fiscal de cada una de las organizaciones promotoras, así como nombre, apellidos y número de identificación fiscal de sus representantes y el cargo que ostentan en la organización.

2.º Lugar y fecha de levantamiento del acta, que deberá estar firmada bien digitalmente o bien en todas sus páginas por los representantes de cada una de las organizaciones promotoras.

3.º La denominación de la nueva federación o confederación, incluidas sus siglas o acrónimo, en su caso, que deberá coincidir con la que figura en el texto de los estatutos.

4.º La designación de los miembros de los órganos provisionales de gobierno que representan a la nueva federación o confederación.

b) Certificación de los acuerdos de constitución de la federación o confederación de cada una de las organizaciones promotoras, expedida por las personas o cargos con facultad para otorgarla de conformidad con sus estatutos.

c) Los estatutos de la nueva federación o confederación con los requisitos previstos en el artículo 5.2.b).

Artículo 7. *Modificaciones estatutarias.*

1. Serán objeto de depósito todas las modificaciones de los estatutos de sindicatos, asociaciones empresariales y federaciones o confederaciones constituidas por unos u otras.

2. Junto con la solicitud deberán presentarse los siguientes documentos:

a) Acta de la reunión de la asamblea general o del órgano competente para la modificación estatutaria de acuerdo con los estatutos de la organización, o certificación de ésta extendida por la persona o cargos con facultad para otorgarla de conformidad con los estatutos, que recoja el acuerdo adoptado por el que se modifican los estatutos y la relación de artículos modificados.

b) Texto íntegro de los nuevos estatutos que contengan los artículos modificados, firmados bien digitalmente o bien en todas sus páginas por los representantes de la organización, en los que se haga constar, mediante la oportuna diligencia extendida al final del documento, que han quedado redactados con la inclusión de las modificaciones acordadas en la asamblea general o, en su caso, de conformidad con el procedimiento establecido en sus estatutos, así como, en ambos casos, la fecha en que se adoptó la modificación.

3. La modificación estatutaria que comporte la modificación del ámbito territorial de la organización dará lugar al traslado del expediente al depósito competente y a la baja de la misma una vez comunicada su inclusión en el nuevo depósito.

4. Cuando la modificación estatutaria comporte la desaparición de los fines laborales y no se solicite el traslado al registro o depósito competente, la oficina pública formulará un requerimiento en los términos previstos en el artículo 13.2. Si contestado el requerimiento persistiera la discrepancia, la oficina pública procederá al depósito y publicación de los estatutos y a su impugnación ante la autoridad judicial competente. En el caso de que el requerimiento no sea contestado, se dictará resolución rechazando el depósito y acordando la remisión del expediente al registro o depósito correspondiente.

Artículo 8. *Afiliación o desvinculación de organizaciones sindicales y empresariales de otras de ámbito superior.*

1. Serán objeto de depósito las decisiones de las organizaciones sindicales y empresariales de afiliación a federaciones o confederaciones de ámbito superior, tanto de carácter funcional como territorial, así como su desvinculación de las mismas.

2. Junto a la solicitud deberán presentarse, ante la oficina pública competente de cada organización sindical o empresarial, los siguientes documentos:

a) Por cada una de las organizaciones que se afilien o desvinculen de la federación o confederación, el acta o la certificación del acuerdo adoptado al efecto, emitida por las personas o cargos con facultad para otorgarla de conformidad con sus estatutos.

b) En caso de afiliación, acta o certificación del acuerdo de aceptación emitida por el órgano competente de la federación o confederación.

c) En caso de desvinculación, comunicación fehaciente a la organización de la que se desvincula.

Artículo 9. *Fusión e integración de organizaciones sindicales y empresariales.*

1. Sólo serán objeto de depósito las fusiones e integraciones entre organizaciones promotoras que tengan sus estatutos depositados en el correspondiente depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales.

2. Junto con la solicitud deberán presentarse los siguientes documentos:

a) En el caso de fusión, por cada una de las organizaciones que se fusionen, el acta o certificación del acuerdo adoptado expedida por las personas o cargos con facultad para otorgarla de conformidad con sus estatutos, con el mismo contenido que se expresa en el artículo 6.2.a) en la que además quede expresamente reflejada la pérdida de la personalidad jurídica de las organizaciones y la denominación de la nueva organización resultante.

Los estatutos de la nueva organización conforme a lo establecido en el artículo 5.2.b)

b) En el caso de integración, el acta o certificación del acuerdo de la organización que se integra en la que quede expresamente reflejada la pérdida de su personalidad jurídica y el acta o certificación del acuerdo de aceptación de la organización en la que se va a integrar, expedidas por las personas o cargos con facultad para otorgarlas.

Artículo 10. *Suspensión y disolución de las organizaciones sindicales y empresariales.*

1. Las organizaciones sindicales o empresariales sólo podrán ser suspendidas en sus actividades por resolución firme de la autoridad judicial competente.

2. Las organizaciones se disolverán por las causas previstas en sus estatutos y, en todo caso, por la voluntad de los asociados expresada en asamblea general convocada al efecto, así como por las causas determinadas en las leyes y por sentencia judicial firme.

3. En caso de disolución de la organización por sentencia judicial firme, una vez recibida ésta, la oficina pública competente, de oficio, dará de baja a la organización del depósito correspondiente.

En este caso, a fin de que por la oficina pública competente se proceda a dar de baja a la organización disuelta, el órgano judicial remitirá copia de la sentencia firme a la oficina pública de depósito de estatutos en la que estuvieran depositados los mismos.

4. En caso de que la disolución no derive de una sentencia judicial firme, los sujetos legitimados a que se refiere el artículo 4.2 deberán presentar ante la oficina pública competente la solicitud de baja del depósito con el contenido previsto en el artículo 4.3.

Junto con la solicitud deberá presentarse ante la oficina pública competente la siguiente documentación:

a) Cese de los titulares de los órganos de gobierno y representación, firmado por éstos, o las razones de la ausencia de firma.

b) Datos identificativos de todas las personas encargadas, en su caso, de la liquidación, con sus respectivas firmas.

c) Comunicación del destino que se va a dar al patrimonio de acuerdo con lo establecido en sus estatutos, que no podrá desvirtuar el carácter no lucrativo de la organización.

d) Si la disolución ha tenido lugar por alguna de las causas previstas en los estatutos, referencia a los artículos en los que se recojan dichas causas y documento acreditativo de la fecha en que se ha producido aquélla.

e) Si la disolución es consecuencia de la voluntad de los asociados expresada en asamblea general convocada al efecto, acta de la reunión de la asamblea general o certificación de aquélla expedida por las personas o cargos con facultad para otorgarla, en la que conste la fecha de adopción del acuerdo, el quórum de asistencia y el resultado de la votación.

Artículo 11. *Designación y renovación de los cargos que ostentan la representación legal de las organizaciones sindicales y empresariales.*

1. Podrán depositarse los acuerdos de designación y renovación de los cargos que ostentan la representación legal de las organizaciones sindicales y empresariales.

2. Junto con la solicitud se deberá presentar acta o certificación del acuerdo adoptado, según la forma de elección determinada en sus estatutos, extendida por las personas o cargos con facultad para otorgarla, en la que deberán constar, además de la fecha en que se haya adoptado:

a) Los nombres, apellidos, número de identificación fiscal y el cargo que ostentan dentro de la organización.

b) La fecha del nombramiento y, en su caso, de la ratificación y aceptación por los titulares.

CAPÍTULO III

Disposiciones generales sobre la tramitación del procedimiento de depósito

Artículo 12. *Cómputo de plazos.*

La aplicación informática que dé soporte al depósito estatal de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales 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 su presentación.

A efectos del 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 haya recibido el documento.

El calendario de días inhábiles a estos efectos será el que se determine cada año 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 13. *Tramitación del procedimiento.*

1. Recibida la solicitud de depósito de alguno de los actos previstos en los artículos 2 y 3, la oficina pública competente la examinará y verificará si cumple los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, o en la Ley 19/1977, de 1 de abril, según se trate respectivamente de una organización sindical o empresarial, así como en este real decreto.

Cuando se refiera a actos previstos en los apartados a y b del artículo 2 le asignará un código de depósito conforme a lo establecido en el anexo I.

2. Cuando se adviertan defectos en la solicitud o en la documentación que la acompaña, o cuando la denominación coincida con otra inscrita o pueda inducir a error o confusión con ella, se requerirá al solicitante por una sola vez para que en un plazo de diez días subsane la deficiencia o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos previstos en este real decreto.

3. Si se cumplen todos los requisitos que se establecen en las citadas leyes y en el presente real decreto, la oficina pública competente dictará resolución que acuerde el depósito y la publicidad del mismo, en la que constará la fecha de depósito y el número de depósito asignado, en los siguientes plazos a contar desde el día que se presente la solicitud o se subsanen o resuelvan los defectos advertidos en el apartado anterior:

a) Diez días en el caso de las organizaciones sindicales.
b) Veinte días en el caso de las organizaciones empresariales.

Las notificaciones emitidas a través de la aplicación que desarrolle el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se realizarán mediante comparecencia electrónica en la sede, tal como regula el artículo 40 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Simultáneamente a la resolución, la oficina pública competente dará publicidad de la misma ordenando su publicación en el boletín oficial correspondiente, a excepción de las relativas a los acuerdos previstos en el artículo 11, indicando al menos la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución.

Artículo 14. *Adquisición de la personalidad jurídica.*

Las organizaciones sindicales y empresariales adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de sus estatutos por los promotores, salvo en el supuesto previsto en el artículo 13.2. En el que la organización sindical o empresarial adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días hábiles desde que se aporte la documentación que acredite la subsanación de los defectos señalados en el requerimiento de la oficina pública.

Artículo 15. *Régimen de los recursos.*

Las resoluciones dictadas por las oficinas públicas competentes podrán ser impugnadas directamente ante los órganos jurisdiccionales del orden social, de acuerdo con lo previsto en los artículos 167 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 16. *Sistemas de acceso electrónico admitidos por los depósitos de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales.*

La persona que presente la solicitud a través de medios electrónicos, deberá remitirla junto a la documentación referida en los artículos 4 a 11 a través de una de las siguientes vías:

a) Con su certificado electrónico conforme a lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, y en el artículo 13 de la Ley 11/2007, de 22 de junio de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

b) A través del sistema Cl@ve establecido por la Orden PRE/1838/2014, de 8 de octubre, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros, de 19 de septiembre de 2014, por el que se aprueba Cl@ve, la plataforma común del Sector Público Administrativo Estatal para la identificación, autenticación y firma electrónica mediante el uso de claves concertadas.

Artículo 17. *Documentos originales en soporte informático.*

Los documentos en soporte informático realizados por la oficina pública 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 que los interesados añadan a la solicitud deben remitirse en formato PDF.

Artículo 18. *Representación legal.*

Para acreditar la representación por vía electrónica se puede utilizar uno de los siguientes mecanismos:

a) El certificado de firma electrónica de persona jurídica en el que el solicitante figure como representante.

b) El otorgamiento de apoderamiento o de representación suficiente y posterior comprobación por la oficina pública competente, por cualquier medio aceptado por el ordenamiento jurídico. Dicha oficina podrá requerir en cualquier momento la acreditación de dicha representación.

c) Inscripción en el Registro Electrónico de Apoderamientos.

Artículo 19. *Datos estadísticos.*

Los solicitantes del depósito deberán cumplimentar los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales que figuran en el anexo II de este real decreto.

CAPÍTULO IV

Depósitos de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos y base de datos central

Artículo 20. *Depósitos de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales, con funcionamiento a través de medios electrónicos.*

1. Se crea el depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales de ámbito estatal o supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social como oficina pública competente en dicho ámbito.

Corresponde a este depósito, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, el depósito de los actos previstos en los artículos 2 y 3, de ámbito estatal o supraautonómico.

2. En cada una de las áreas funcionales de Trabajo e Inmigración de Ceuta y Melilla existirá un depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales en el ámbito de dichas Ciudades con funcionamiento a través de medios electrónicos.

3. Las comunidades autónomas crearán y regularán depósitos de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos en el ámbito de sus competencias.

Artículo 21. *Naturaleza jurídica.*

Los depósitos regulados en este real decreto son depósitos administrativos de carácter público y funcionamiento electrónico, no teniendo la naturaleza de registro electrónico a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio.

Artículo 22. *Base de datos central de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.*

Se crea la base de datos central de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y que estará integrada por la información remitida por las oficinas públicas de depósito de estatutos.

A estos efectos, las oficinas públicas, competentes en razón de su ámbito territorial de actuación, deberán remitir por medios electrónicos a la base de datos central en el plazo de diez días todo asiento electrónico practicado en sus respectivos depósitos, así como los enlaces a los boletines oficiales en los que figuren las resoluciones de depósito de los actos objeto de depósito.

Cuando el procedimiento no se haya realizado por medios electrónicos, en el plazo de quince días las oficinas públicas de depósito de estatutos deberán incorporar a su correspondiente depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales, con funcionamiento a través de medios electrónicos, los datos identificativos de las organizaciones sindicales y empresariales y los documentos que acrediten la realización del acto objeto de ese depósito.

Artículo 23. *Acceso a los actos depositados.*

Los actos objeto de depósito, una vez que se ordene el mismo por la oficina pública competente son de acceso público con las garantías previstas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Cualquier persona estará facultada para solicitar certificación de los actos objeto de depósito, que deberá ser expedida por la oficina pública competente, respetando en todo caso lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

El texto de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales es de acceso público y podrá ser examinado por cualquier persona. La oficina pública competente deberá facilitar a quien así lo solicite copia auténtica de los mismos.

La oficina pública de estatutos sólo expedirá las certificaciones de los cargos previstos en el artículo 11, cuando le hayan sido previamente comunicados, a quien acredite ser representante legal de la organización que solicita la certificación de sus cargos.

Disposición adicional primera. *Soporte informático de la base de datos central de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.*

La Administración General del Estado, a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, desarrollará una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales y que estará en funcionamiento en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto.

Esta aplicación informática constituirá además el soporte informático del depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales de ámbito estatal o

supraautonómico, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social como oficina pública competente.

El desarrollo de la citada aplicación informática será atendido con las disponibilidades presupuestarias ordinarias y no podrá suponer un incremento de dotaciones ni de retribuciones ni de otros gastos de personal.

Mediante convenio de colaboración, las comunidades autónomas podrán adherirse a la aplicación informática constituida en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Disposición adicional segunda. *Lengua de presentación de la documentación.*

Los documentos objeto de depósito deberán presentarse en castellano. Las comunidades autónomas con lengua cooficial propia se regirán por su propia normativa, conforme establece el artículo 36 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre.

Disposición adicional tercera. *Conservación de datos de depósitos actuales.*

Las administraciones laborales competentes que creen depósitos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos, adoptarán las medidas pertinentes para garantizar la conservación de los datos obrantes en los depósitos actualmente existentes.

Disposición adicional cuarta. *Incorporación de los datos a los depósitos de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos.*

En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de este real decreto, las oficinas públicas de depósito de estatutos deberán incorporar a su correspondiente depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos los datos identificativos de las organizaciones sindicales y empresariales cuyos estatutos obran en su poder, así como la referencia de las actuaciones realizadas hasta la fecha y el último texto depositado.

Si en dicho proceso se detectara el depósito de los estatutos de organizaciones no comprendidas en el artículo 1 o que no cumplen los requisitos previstos en el artículo 5.2 b) 7.º, la oficina pública competente solicitará su adaptación conforme a lo previsto en el artículo 7.4.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos en tramitación.*

Las solicitudes de depósito presentadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto se tramitarán conforme a lo establecido en el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de Asociación Sindical.

Asimismo, si a la fecha de entrada en vigor de este real decreto no se encuentran habilitados los mecanismos que permiten la tramitación del procedimiento por medios electrónicos de todos o de alguno de los actos objeto de depósito, éstos podrán seguir realizándose por los medios en que vinieran practicándose a la fecha de entrada en vigor de este real decreto hasta que el procedimiento electrónico permita su realización.

Disposición transitoria segunda. *Actuaciones previas al primer acto objeto de depósito por medios electrónicos.*

Las organizaciones sindicales y empresariales ya existentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto, que soliciten el depósito de cualquier acto objeto de depósito, deberán, con carácter previo al mismo comunicar si la organización está afiliada o no a otra organización de ámbito superior, indicando en su caso, la denominación exacta y las siglas o acrónimo de la misma.

Disposición transitoria tercera. *Adaptación a la base de datos central.*

A los efectos de cumplir con lo previsto en el artículo 22, las comunidades autónomas que no se adhieran a la aplicación informática desarrollada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social deberán disponer de una aplicación informática compatible con la que cree este Ministerio en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente real decreto.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

Queda derogado expresamente el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de Asociación Sindical, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Modificación del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.*

El Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aprobado por el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, queda modificado como sigue:

Se incorpora un nuevo apartado 5 al artículo 12, con la siguiente redacción:

> «5. Cuando una organización sindical se afilie a otra de ámbito superior se vincularán todos resultados electorales anteriores a los de la federación o confederación a la que se haya afiliado. Igualmente cuando una organización sindical se desvincule de otra de ámbito superior dejarán de computarse en ésta última los resultados electorales correspondientes a la organización que se separa.»

Disposición final segunda. *Título 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 las comunidades autónomas.

Disposición final tercera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor a los 3 meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO I

Normas para la adjudicación del código de depósito

El código de depósito estará formado por 8 dígitos con la siguiente configuración:

Dígitos 1.º y 2.º: Comunes para cada oficina pública, conforme a la tabla de códigos de oficinas públicas que se adjunta.

Dígito 3.º: «0» para las organizaciones anteriores a la entrada en vigor del depósito de estatutos de organizaciones sindicales y empresariales con funcionamiento a través de medios electrónicos y «1» para las posteriores al mismo.

Dígitos 4.º a 8.º: Número secuencial que indica el orden de solicitud de la organización.

ANEXO II

Datos estadísticos

Ámbito funcional de la organización.

1. Sindicato de empresa.

1.1 Sólo una empresa o grupo empresarial.
1.2 Sector o sectores de actividad económica.

2. Asociación empresarial.
3. Federación sindical.
4. Federación empresarial.
5. Confederación sindical.
6. Confederación empresarial.

Sectores económicos de actuación.

Deberán expresarse todos los sectores de actividad económica de su ámbito de actuación a cuatro dígitos de la CNAE 09.

§ 16

Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 170, de 18 de julio de 1983
Última modificación: 5 de diciembre de 2014
Referencia: BOE-A-1983-19946

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:

La Constitución española de 1978 recoge, entre su diverso contenido, el reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas, como uno de los pilares básicos, en el que se asienta el Estado social y democrático de Derecho.

El derecho de reunión, manifestación primordial de los derechos fundamentales, como derecho público subjetivo, venia regulado hasta el presente por la Ley 17/1976, de 2 de mayo, aprobada con anterioridad a la elaboración y entrada en vigor de la Constitución, y cuyo contenido se ajustaba al momento de transición política que vivía la sociedad española.

Tras la entrada en vigor de la Constitución, que consagra la libertad de reunión, se hace necesaria una regulación de dicho derecho con carácter general, modificando el ordenamiento jurídico en todo aquello en que no esté de acuerdo con los mandatos constitucionales, especialmente el que determina que el ejercicio del derecho de reunión no necesitará autorización previa. En definitiva, la presente Ley Orgánica pretende regular el núcleo esencial del derecho de reunión, ajustándolo a los preceptos de la Constitución.

Así, se elimina el sistema preventivo de autorizaciones en el ejercicio del derecho y se garantiza el mismo mediante un procedimiento en sede judicial de carácter sumario que evite las complejas tramitaciones administrativas que hacían ineficaz el propio ejercicio del derecho, de conformidad con lo establecido en reiterada jurisprudencia constitucional.

En relación a las reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones, se exige la comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración de orden público, con peligro para personas o bienes, siguiendo de esta forma las normas recogidas en el artículo 21 de la Constitución.

Por último, se mantiene la vigencia de las normas de carácter especial, en tanto no recojan preceptos contrarios a la Constitución, definiéndose esta Ley como general y supletoria respecto a los regímenes especiales que se mantengan en vigor dentro de la Constitución.

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo primero.

1. El derecho de reunión pacífica y sin armas, reconocido en el artículo 21 de la Constitución, se ejercerá conforme a lo dispuesto en la presente Ley Orgánica.
2. A los efectos de la presente Ley, se entiende por reunión la concurrencia concertada y temporal de más de 20 personas, con finalidad determinada.
3. Son reuniones ilícitas las así tipificadas por las Leyes penales.

Artículo segundo.

Se podrá ejercer el derecho de reunión sin sujeción a las prescripciones de la presente Ley Orgánica, cuando se trate de las reuniones siguientes:

a) Las que celebren las personas físicas en sus propios domicilios.
b) Las que celebren las personas físicas en locales públicos o privados por razones familiares o de amistad.
c) Las que celebren los Partidos políticos, Sindicatos, Organizaciones empresariales, Sociedades civiles y mercantiles, Asociaciones, Corporaciones, Fundaciones, Cooperativas, Comunidades de propietarios y demás Entidades legalmente constituidas en lugares cerrados, para sus propios fines y mediante convocatoria que alcance exclusivamente a sus miembros, o a otras personas nominalmente invitadas.
d) Las que celebren los profesionales con sus clientes en lugares cerrados para los fines propios de su profesión.
e) Las que se celebren en unidades, buques y demás establecimientos militares, que se regirán por su legislación específica.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Artículo tercero.

1. Ninguna reunión estará sometida al régimen de previa autorización.
2. La autoridad gubernativa protegerá las reuniones y manifestaciones frente a quienes trataren de impedir, perturbar o menoscabar el lícito ejercicio de este derecho.

Artículo cuarto.

1. Las reuniones, sometidas a la presente Ley, sólo podrán ser promovidas y convocadas por personas que se hallen en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.
2. Del buen orden de las reuniones y manifestaciones serán responsables sus organizadores, quienes deberán adoptar las medidas para el adecuado desarrollo de las mismas.
3. Los participantes en reuniones o manifestaciones, que causen un daño a terceros, responderán directamente de él. Subsidiariamente, las personas naturales o jurídicas organizadoras o promotoras de reuniones o manifestaciones responderán de los daños que los participantes causen a terceros, sin perjuicio de que puedan repetir contra aquéllos, a menos que hayan puesto todos los medios razonables a su alcance para evitarlos.
4. La asistencia de militares de uniforme, o haciendo uso de su condición militar, a reuniones o manifestaciones públicas se regirá por su legislación específica.

Artículo quinto.

La autoridad gubernativa suspenderá y, en su caso, procederá a disolver las reuniones y manifestaciones en los siguientes supuestos:

a) Cuando se consideren ilícitas de conformidad con las Leyes penales.

b) Cuando se produzcan alteraciones del orden público, con peligro para personas o bienes.

c) Cuando se hiciere uso de uniformes paramilitares por los asistentes.

d) Cuando fueran organizadas por miembros de las Fuerzas Armadas o de la Guardia Civil infringiendo las limitaciones impuestas en el artículo 13 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas o en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

Tales resoluciones se comunicarán previamente a los concurrentes en la forma legalmente prevista

CAPITULO III

De las reuniones en lugares cerrados

Artículo sexto.

Los organizadores y promotores de reuniones, incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley, que se celebren en lugares, locales o recintos cerrados, podrán solicitar la presencia de delegados de la autoridad gubernativa.

Artículo séptimo.

Los delegados de la autoridad gubernativa no intervendrán en las discusiones o debates ni harán uso de la palabra para advertir o corregir a los participantes, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

CAPITULO IV

De las reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones

Artículo octavo.

La celebración de reuniones en lugares de tránsito público y de manifestaciones deberán ser comunicadas por escrito a la autoridad gubernativa correspondiente por los organizadores o promotores de aquéllas, con una antelación de diez días naturales, como mínimo y treinta como máximo. Si se tratare de personas jurídicas la comunicación deberá hacerse por su representante.

Cuando existan causas extraordinarias y graves que justifiquen la urgencia de convocatoria y celebración de reuniones en lugares de tránsito público o manifestaciones, la comunicación, a que hace referencia el párrafo anterior, podrá hacerse con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Artículo noveno.

1. En el escrito de comunicación se hará constar:

a) Nombre, apellidos, domicilio y documento oficial de identificación del organizador u organizadores o de su representante, caso de personas jurídicas, consignando también la denominación, naturaleza y domicilio de éstas.

b) Lugar, fecha, hora y duración prevista.

c) Objeto de la misma.

d) Itinerario proyectado, cuando se prevea la circulación por las vías públicas.

e) Medidas de seguridad previstas por los organizadores o que se soliciten de la autoridad gubernativa.

2. La autoridad gubernativa notificará al Ayuntamiento afectado los datos contenidos en el escrito de comunicación, excepto cuando se trate de una convocatoria urgente de las previstas en el párrafo segundo del artículo anterior, a fin de que éste informe en un plazo de veinticuatro horas sobre las circunstancias del recorrido propuesto. En caso de no recibirse el informe en dicho plazo, el mismo se entenderá favorable. El informe se referirá a causas

objetivas tales como el estado de los lugares donde pretenda realizarse, la concurrencia con otros actos, las condiciones de seguridad de los lugares con arreglo a la normativa vigente y otras análogas de índole técnico. En todo caso, el informe no tendrá carácter vinculante y deberá ser motivado.

Artículo diez.

Si la autoridad gubernativa considerase que existen razones fundadas de que puedan producirse alteraciones del orden público, con peligro para personas o bienes, podrá prohibir la reunión o manifestación o, en su caso, proponer la modificación de la fecha, lugar, duración o itinerario de la reunión o manifestación. La resolución deberá adoptarse en forma motivada y notificarse en el plazo máximo de setenta y dos horas desde la comunicación prevista en el artículo 8, de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo once.

De no ser aceptada por los organizadores o promotores la prohibición u otras modificaciones propuestas, podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia competente, en el plazo de cuarenta y ocho horas, trasladando copia de dicho recurso debidamente registrada a la autoridad gubernativa con el objeto de que aquélla remita inmediatamente el expediente a la Audiencia.

El Tribunal tramitará dicho recurso de conformidad con lo establecido en el artículo 7.6 de la Ley 62/1978, de 26 de diciembre de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Tendrán la consideración de autoridad gubernativa a los efectos de la presente Ley, además de las de la Administración General del Estado, las correspondientes de las Comunidades Autónomas con competencias para protección de personas y bienes y para el mantenimiento de la seguridad ciudadana, con arreglo a lo dispuesto en los respectivos Estatutos y en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y conforme al proceso de despliegue de las respectivas policías autónomas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Esta Ley tiene carácter general y supletorio respecto de cualquiera otras de las que se regule el ejercicio de derecho de reunión.

Segunda.

Queda derogada la Ley 17/1976, de 2 de mayo, reguladora del Derecho de Reunión, y cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICION TRANSITORIA

En tanto no se promulgue la Ley Electoral prevista en el artículo 81.1 de la Constitución, las reuniones y manifestaciones que se realicen con motivo de campaña de propaganda electoral estarán sujetas a la jurisdicción de los órganos de la Administración electoral.

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

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

[. . .]

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

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 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.

[. . .]

CAPÍTULO II

Contenido del contrato de trabajo

[. . .]

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.

[. . .]

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 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.

[. . .]

Sección 4.ª Salarios y garantías salariales

[. . .]

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 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 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.

[. . .]

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 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.

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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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 y para las víctimas del 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 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 persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
o) Disfrute del permiso parental.

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

Artículo 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.

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 invalidez, 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 del 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.

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.

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

f) Por jubilación del trabajador.

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

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

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

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

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

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

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

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

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

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

[. . .]

Artículo 51. *Despido colectivo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días

naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

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

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

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

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

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

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

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

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

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

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

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

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

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

El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación

presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[. . .]

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

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

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

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

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

derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

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

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

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

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

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la

readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

[. . .]

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 refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

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

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia 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.

[. . .]

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.

[. . .]

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.

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. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el 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.

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 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 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 decimosexta. *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

(Derogada)

[. . .]

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.

[. . .]

§ 19

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

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 219, de 13 de septiembre de 1994
Última modificación: 20 de junio de 2015
Referencia: BOE-A-1994-20236

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, ha sido reformada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el título II del Estatuto de los Trabajadores se han introducido importantes novedades. Así, se da nueva redacción a los artículos dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral, al mismo tiempo que se crean nuevas figuras e instituciones jurídicas, como la oficina pública de registro de actas o el procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral.

Por todo ello, y en virtud de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que habilita al Gobierno para elaborar un Reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, se dicta el presente Real Decreto de aprobación de dicho Reglamento.

El Reglamento contiene tres capítulos claramente diferenciados. El capítulo I sustituye al anterior Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, introduciendo los nuevos elementos que configuran el procedimiento electoral. Asimismo, se mantiene la regulación de los sectores con procedimientos electorales específicos. El capítulo II establece el régimen jurídico de la nueva oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral. Por último, el capítulo III contiene las normas de desarrollo del procedimiento arbitral de impugnación de elecciones sindicales a representantes de los trabajadores en la empresa, creado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 9 de septiembre de 1994,

D I S P O N G O :

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba, en aplicación de la disposición final cuarta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo , por la que se modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Reglamento de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, que se inserta a continuación del presente Real Decreto.

Disposición adicional única. *Estructura de las oficinas públicas de registro.*

La estructura de la oficina pública estatal y de las provinciales, que se regulan en el capítulo II del Reglamento aprobado por el presente Real Decreto será la establecida en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

Disposición transitoria primera. *Exposición de las actas de elecciones sindicales.*

Las actas de elecciones sindicales que no hubieran sido examinadas y valoradas por las Comisiones Provinciales de Elecciones Sindicales a la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores , la Ley de Procedimiento Laboral y la de Infracciones y Sanciones en el Orden Social , serán expuestas públicamente y se remitirá copia de dichas actas a cada uno de los sindicatos, coaliciones o grupos de trabajadores que hubiesen presentado candidaturas, con acuse de recibo, así como a aquellos sindicatos que lo soliciten, para que dentro de los plazos legales puedan ser impugnadas a través del procedimiento establecido en el Reglamento aprobado por este Real Decreto, aun cuando no se hubiera hecho la oportuna reclamación ante la mesa electoral.

Disposición transitoria segunda. *Revisión de actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral.*

1. Hasta que no haya transcurrido el período previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, y los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de servicios, remitirán a la oficina pública estatal relación de las actas de elecciones correspondientes al anterior proceso electoral, celebrado entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre de 1990, cuyo cómputo no proceda al haber decaído el mandato electoral por haberse celebrado nuevas elecciones, expresando en aquella relación el número del acta, la empresa o centro de trabajo y el número de representantes que hubiera obtenido cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores.

2. Igualmente, durante el mismo período, se autoriza en las Comunidades Autónomas que no hayan recibido los correspondientes traspasos en esta materia a utilizar, indistintamente, los modelos que figuran en el anexo del Reglamento, que ahora se aprueba, o los que figuraban en la Orden del 31 de julio de 1990, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto de 1990.

3. La comunicación de los calendarios electorales correspondientes al período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, deberá presentarse en la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario o ante el órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios.

Disposición transitoria tercera. *Concurrencia de promotores o de calendarios electorales.*

1. En caso de concurrencia de promotores durante el período de desconcentración electoral contemplado en la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se estará a lo dispuesto en el apartado 2, tercer párrafo de dicha disposición que contempla la prevalencia del calendario y su posterior preaviso, salvo en aquellos supuestos en los que los trabajadores, por acuerdo mayoritario, hubiesen optado por promover las elecciones en fechas distintas al período de tiempo establecido en el calendario electoral.

2. Los preavisos de promoción de elecciones a celebrar en el período de tiempo establecido por el correspondiente calendario electoral harán constar el calendario de referencia en el cual se enmarca dicha promoción.

3. Los sindicatos más representativos que acuerden un calendario electoral deberán comunicarlo a la oficina pública correspondiente en función del ámbito electoral afectado por el calendario. La oficina pública dará traslado a aquellas otras oficinas que se vean afectadas por el calendario electoral.

4. En caso de concurrencia de calendarios electorales que fijen distintos períodos de celebración de elecciones para los mismos ámbitos territoriales y/o sectoriales, la oficina pública requerirá a los sindicatos que hayan comunicado a los respectivos calendarios al objeto de que determinen cuál de los mismos tiene validez. En caso de no producirse acuerdo o contestación al requerimiento en un plazo de tres días, la oficina pública considerará válido a todos los efectos el primer calendario comunicado, siempre que concurran en él los requisitos establecidos en el apartado 2 de la disposición transitoria segunda de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Disposición derogatoria. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto y, expresamente, el Real Decreto 1311/1986, de 13 de junio, sobre normas para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, la Orden de 9 de diciembre de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que desarrolla el anterior Real Decreto, en lo que se refiere a la tramitación de escritos relativos a las actas de elecciones sindicales y la Orden de 31 de julio de 1990 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la que se da publicidad a los modelos de actas que han de utilizarse en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias en aplicación de este Real Decreto y del Reglamento que el mismo aprueba y para proceder a la modificación de los modelos que figuran como anexo del Reglamento.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

CAPITULO I

De la relación de representantes de los trabajadores

Sección 1.ª Proceso electoral

Artículo 1. *Promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.*

1. La promoción de elecciones para cubrir la totalidad de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrá efectuarse en los siguientes casos:

a) Con ocasión de la conclusión del mandato de los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores .

b) Cuando se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por el órgano jurisdiccional competente.

c) Cuando se revoque el mandato electoral de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, conforme a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando en dicha comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los trabajadores que convocan la asamblea, que debe contener, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido.

d) A partir de los seis meses de la iniciación de actividades en un centro de trabajo, sin perjuicio de que, por haberse así pactado, conforme al artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, existiera un límite inferior de antigüedad para los trabajadores elegibles, en cuyo caso éste será el período mínimo a partir del cual procederá la promoción de elecciones.

2. Podrán celebrarse elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática previstos en el artículo 67.4 del Estatuto de los Trabajadores. El mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes.

Artículo 2. *Iniciación de la promoción de elecciones.*

1. Podrán promover elecciones las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, conforme establece el artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los promotores comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral, ajustando su comunicación al modelo número 1 del anexo.

2. Cuando la promoción de elecciones se efectúe por los trabajadores del centro de trabajo deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta de la reunión celebrada al efecto, en la que conste la plantilla del centro de trabajo, número de convocados, número de asistentes y el resultado de la votación, que se adjuntará a la comunicación de promoción de elecciones.

Si la promoción de elecciones se efectuara por trabajadores de diversos centros de trabajo para la constitución de un Comité de Empresa conjunto, según lo previsto en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo mayoritario se acreditará mediante un acta de la reunión, en la que consten los datos consignados en el párrafo anterior, por cada centro de trabajo de menos de 50 trabajadores que vaya a constituir dicho Comité de Empresa conjunto.

En ambos casos, las reuniones se celebrarán observándose los requisitos establecidos en el capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando se dé el supuesto contemplado en el artículo 67.2, párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, a la comunicación de la promoción de elecciones se acompañará escrito que recoja el acuerdo firmado por un representante de cada uno de los sindicatos promotores, identificando con claridad la empresa o centro de trabajo y el domicilio de la misma.

Copia de dicho escrito se trasladará a los sindicatos que hubieran promovido con anterioridad el proceso electoral.

4. En el caso de que se promueva la celebración de elecciones de manera generalizada, prevista en el párrafo tercero del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, los promotores, cuya representatividad conjunta deberá superar el 50 por 100 de los representantes elegidos en los ámbitos en que se lleve a efecto la promoción, lo comunicarán a la oficina pública, o a la que corresponda de la Comunidad Autónoma que haya recibido los correspondientes traspasos de servicios, remitiendo la oficina pública que reciba la promoción dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada

una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas por dicha promoción de elecciones.

5. En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una misma empresa o centro de trabajo se actuará conforme a lo regulado en el párrafo tercero del artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Acceso a los registros de las Administraciones Públicas.*

Al objeto de hacer efectivo el derecho de acceso a los registros de las Administraciones Públicas que permita realizar la promoción electoral en un determinado ámbito territorial o funcional, se establece el siguiente procedimiento: Los sindicatos con legitimación para promover elecciones conforme a los artículos 67.1 del Estatuto de los Trabajadores y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán solicitar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social datos relativos al nombre de la empresa o razón social, domicilio (incluido en su caso el código postal), clasificación nacional de actividades económicas (CNAE), código de cuenta de cotización y número de trabajadores de la misma. Los datos expresados en el párrafo anterior serán facilitados según deseen las organizaciones sindicales interesadas en soporte documental, ya sea informático, telemático o papel, y se solicitarán a las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando estén referidas a empresas y centros de trabajo de ámbito exclusivamente provincial o local, y a los servicios centrales de la Tesorería General de la Seguridad Social, cuando se soliciten datos de empresa de ámbito estatal, o estén referidas a diversas provincias.

Artículo 4. *Validez de la promoción de elecciones.*

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 1 y 2 del presente Reglamento para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

2. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública, no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

Artículo 5. *Constitución y funciones de las mesas electorales.*

1. Se constituirá una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

Existirá una sola mesa electoral en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y en las elecciones de colegio único.

2. Las mesas electorales, cuya composición y facultades se establecen el artículo 73 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, iniciarán el proceso electoral a partir del momento de su constitución, que será el determinado por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, levantando acta de la misma conforme al modelo número 3 del anexo a este Reglamento.

3. Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa electoral o mesas electorales de colegio son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo, deberá comunicarlo a la mesa electoral con la suficiente antelación que permita su sustitución por el suplente.

4. Las mesas electorales fijarán la fecha de la votación, que se comunicará a la empresa en el plazo de veinticuatro horas, para que ponga a su disposición locales y medios que permitan su normal desarrollo, indicando las horas en que estarán abiertos los colegios electorales, dentro de la jornada laboral ordinaria, previendo las situaciones de aquellos que trabajen a turnos o en jornadas especiales.

5. Sólo por causa de fuerza mayor podrá suspenderse la votación o interrumpirse su desarrollo, bajo la responsabilidad de la mesa electoral o mesa de colegio, en su caso.

6. El derecho a votar se acreditará por la inclusión en la lista de electores publicada por la mesa electoral y por la justificación de la identidad del elector.

Una vez acreditada la identidad del elector y su inclusión en la lista de electores, aquél entregará la papeleta, introducida en un sobre de los que estarán disponibles con iguales características de tamaño, color, impresión y calidad de papel, al Presidente de la mesa electoral, quien la depositará en la urna.

7. Las mesas electorales de colegio estarán formadas por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en su colegio, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad del mismo colegio. Este último actuará como Secretario.

Los Presidentes y Vocales de las demás mesas electorales de cada colegio serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad, en su respectivo colegio. Asumirán las Secretarías de las mesas los Vocales de menor edad.

8. Se designarán suplentes en las mesas electorales de colegio a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden de antigüedad o edad en el mismo colegio.

9. Las mesas electorales se constituirán en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, conforme al modelo número 4 del anexo a este Reglamento. Serán las encargadas de presidir la votación y de realizar el escrutinio respectivo, debiendo reflejar el resultado del mismo en los modelos 5 y 6 del anexo a este Reglamento, según proceda.

Todas las mesas electorales del centro de trabajo, en reunión conjunta, efectuarán el escrutinio global y la atribución de resultados a las listas debiendo cumplimentar a estos efectos el modelo 7 del anexo a este Reglamento. En el caso de una sola mesa, se cumplimentará el modelo 5 o el 7, según corresponda.

10. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores, en los que se elige un solo delegado de personal, las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral serán resueltas conforme a lo previsto en el artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Cuando se trate de elecciones a Comités de Empresa las reclamaciones que se presenten por los interesados respecto al proceso electoral, al amparo del artículo 73.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán resueltas por la mesa o mesas electorales en el plazo de veinticuatro horas.

12. Las mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos.

13. El Presidente de la mesa electoral extenderá, a petición de los Interventores acreditados en la misma, un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de lo contemplado en el artículo 75.5 del Estatuto de los Trabajadores, ajustándose al modelo 9 del anexo a este Reglamento.

El Presidente podrá remitir a la oficina pública a través de fax u otro tipo de reproducción telemática el acta de escrutinio, sin perjuicio del envío del original del acta y los demás documentos a que se refiere el artículo 75.6 del Estatuto de los Trabajadores.

14. Cuando existan varias mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas, con las funciones que el acta de constitución les otorgue, que, como mínimo, serán las de fijar la fecha de la votación y levantar el acta global del proceso electoral, así como su remisión a la oficina pública. En estos casos, el acta de constitución de la mesa electoral central se remitirá junto con el acta global de escrutinio a la oficina pública.

Artículo 6. *Censo laboral.*

1. El censo laboral se ajustará al modelo número 2 del anexo a este Reglamento.

2. En las elecciones para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de dicha comunicación a los trabajadores que deberán constituir la mesa y en el mismo término remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, con indicación de los trabajadores que reúnen los requisitos de edad y

antigüedad, en los términos del artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, precisos para ostentar la condición de electores y elegibles.

La mesa electoral hará público, entre los trabajadores, el censo laboral con indicación de quiénes son electores y elegibles de acuerdo con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, que se considerará a efectos de la votación como lista de electores.

Cuando se trate de elecciones para Comités de Empresa, la lista de electores y elegibles se hará pública en los tablones de anuncios durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

3. Cuando se trate de empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, en el censo laboral se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, categoría o grupo profesional y antigüedad en la empresa de todos los trabajadores, distribuyéndose en un colegio de técnicos y administrativos y otro de especialistas y no cualificados, y un tercer colegio, si así se hubiese pactado en Convenio Colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La empresa igualmente, facilitará en el listado del censo laboral la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección.

5. A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles.

Artículo 7. *Mesa electoral itinerante.*

1. En aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación a que se refiere el artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

2. El mismo sistema podrá utilizarse en los supuestos de agrupamiento de centros de trabajo de menos de 50 trabajadores previstos en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La mesa electoral, dada la naturaleza del sistema de votación contemplado en este artículo, velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.

Artículo 8. *Candidaturas.*

1. La presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo número 8 del anexo a este Reglamento y junto a cada candidato se indicará el orden en que se habrá de votar aquélla. La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir la subsanación de los defectos observados o la ratificación de los candidatos, que deberá efectuarse por los propios interesados ante la mesa electoral.

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de trabajadores se deberán adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalan la candidatura.

2. Cuando el número de candidatos para Delegados de Personal sea inferior al de puestos a elegir, se celebrará la elección para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante.

3. Las candidaturas a miembros de Comité de Empresa deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros de Comité de Empresa antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura, aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

4. Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación, hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo.

Esta limitación no se aplicará a las empresas que tengan hasta 30 trabajadores.

Artículo 9. *Elección para representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.*

1. En las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores se establecerá una lista única de candidatos a Delegados de Personal ordenada alfabéticamente con expresión de las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que los presenten.

2. En las elecciones a miembros de Comité de Empresa en cada lista de candidatos deberán figurar las siglas del sindicato, coalición electoral o grupo de trabajadores que la presenten.

3. Cuando en la distribución proporcional de representantes en un Comité de Empresa a alguno de los colegios electorales le correspondiera un cociente inferior al 0,5 se constituirá colegio único, en el que todos los electores del centro de trabajo tendrán derecho a sufragio activo y pasivo, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previstos en el artículo 72.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

El cómputo de los trabajadores fijos y no fijos previstos en el artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores se tomará igualmente en consideración a efectos de determinar la superación del mínimo de 50 trabajadores para la elección de un Comité de Empresa y de 6 trabajadores para la elección de un Delegado de Personal en los términos del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes.

Artículo 10. *Votación por correo.*

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrara en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

Esta comunicación habrá de deducirla a partir del día siguiente a la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de efectuarse la votación.

2. La comunicación habrá de realizarse a través de las oficinas de Correos siempre que se presente en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de ser certificada, exigiendo éste del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

La comunicación también podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante.

3. Comprobado por la mesa que el comunicante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se le remitirán las papeletas electorales y el sobre en el que debe ser introducida la del voto.

4. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará, y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa hasta la votación, quien, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al

Presidente que procederá a su apertura, e identificado el elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

5. Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

6. No obstante lo expuesto, si el trabajador que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

Artículo 11. *Publicación del acta de escrutinio.*

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación de la redacción del acta de escrutinio.

Artículo 12. *Atribución de resultados.*

1. Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes en el Comité de Empresa aquellas listas que tengan como mínimo el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.

A efectos de establecer la atribución de representantes a cada lista en el Comité de Empresa no se deben tener en cuenta ni los votos en blanco ni las candidaturas que no hubieran obtenido, al menos, el 5 por 100 de los votos válidos de su colegio respectivo.

En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

2. Los resultados electorales se atribuirán del siguiente modo:

a) Al sindicato cuando haya presentado candidatos con la denominación legal o siglas.

b) Al grupo de trabajadores, cuando la presentación de candidaturas se ha hecho por éstos de conformidad con el artículo 69.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Al apartado de coaliciones electorales, cuando la presentación de candidatos se haya hecho por dos o más sindicatos distintos no federados ni confederados.

d) Al apartado de «no consta», cuando persista la falta de precisión de quién sea el presentador de candidatos, o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales, o bien individualmente, o en coalición con otras siglas reconocidas.

No obstante, las anomalías de aquellas actas que contengan defectos señalados en el párrafo d) de este apartado, se comunicarán a la mesa electoral para su subsanación, la cual deberá efectuarlo en el plazo de diez días hábiles siguientes a su comunicación, ya que, en caso contrario, los resultados de tales actas se atribuirán a quienes correspondan, reflejándose en el apartado de «no consta» los relativos a las causantes de los defectos o anomalías advertidas.

3. El cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

4. Cuando en un sindicato se produzca la integración o fusión de otro u otros sindicatos, con extinción de la personalidad jurídica de éstos, subrogándose aquél en todos los derechos y obligaciones de los integrados, los resultados electorales de los que se integran serán atribuidos al que acepta la integración.

5. Cuando una organización sindical se afilie a otra de ámbito superior se vincularán todos resultados electorales anteriores a los de la federación o confederación a la que se haya afiliado. Igualmente cuando una organización sindical se desvincule de otra de ámbito superior dejarán de computarse en ésta última los resultados electorales correspondientes a la organización que se separa.

Artículo 13. *Adecuación de la representatividad en caso de aumento o disminución de la plantilla.*

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.

El mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» que corresponda del Convenio Colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Artículo 14. *Sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato.*

Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, según proceda, del anexo a este Reglamento.

Sección 2.ª Sectores con procesos electorales especiales

Artículo 15. *Unidad de flota en la marina mercante.*

Dadas las características de la actividad de trabajo en el mar y a los únicos efectos de elecciones para la constitución de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, se considera la flota como la única unidad electoral, con independencia del número de buques y su registro de matrícula, salvo que la empresa contase con buques de 50 o más trabajadores, en cuyo caso, en estos últimos, se elegirá a su propio Comité de Buque, de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, constituyéndose con el resto de los buques una sola unidad electoral, conforme a lo previsto en el artículo 17 de este Reglamento.

Artículo 16. *Elecciones para Delegados de Personal en la marina mercante.*

1. Las elecciones para Delegados de Personal en empresas de 10 a 49 trabajadores se efectuarán conforme al procedimiento establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores , sin perjuicio de lo establecido en el artículo 62.1 de dicho Estatuto.

2. Se constituirá una mesa electoral central en el domicilio de la empresa, formada por un Presidente y dos Vocales, designándose éstos y los suplentes de conformidad con lo previsto en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros de esta mesa electoral deberán estar residiendo durante todo el período electoral en el municipio del domicilio social de la empresa.

3. Con la finalidad de facilitar la votación de los trabajadores embarcados, en cada buque, se constituirá una mesa auxiliar, formada con los mismos criterios que la mesa central.

Las mesas auxiliares levantarán acta de escrutinio y remitirán ésta a la mesa central, junto con las papeletas impugnadas, por el medio más rápido posible.

La mesa central, una vez recibidas todas las actas de escrutinio de las mesas auxiliares, en el día hábil siguiente, levantará el acta global del escrutinio.

4. El requisito de la firma de los candidatos a que hace referencia el artículo 8.1 de este Reglamento, podrá ser sustituido por un telegrama o télex enviado por conducto del Capitán a todos los buques.

Artículo 17. *Comité de Flota de la marina mercante.*

1. El Comité de Flota es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que prestan servicios en los buques de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 15 respecto al Comité de Buque.

El número de miembros se determinará de acuerdo con la escala prevista en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, ateniéndose todo el proceso electoral a lo previsto en dicha Ley con las peculiaridades reguladas en este Reglamento.

2. En cuanto al censo de electores y elegibles se estará a lo dispuesto en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el domicilio social de la empresa se constituirá una sola mesa central del proceso electoral, con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último de Secretario, designados todos ellos entre el personal desembarcado por vacaciones.

En cada buque, y para los trabajadores embarcados, se constituirá una mesa auxiliar con dos urnas, una para técnicos y administrativos, y otra para especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en el buque, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad en el mismo, actuando este último como Secretario. Los suplentes de la mesa central y de las mesas auxiliares se designarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las actas de escrutinio de las mesas auxiliares de cada buque se remitirán por el medio más rápido posible a la mesa central, la cual efectuará el cómputo global y realizará la atribución de resultados en el Comité de Flota.

5. El Comité de Flota tendrá las mismas competencias que los Comités de Empresa regulados en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Clases de flota pesquera.*

1. Dadas las peculiaridades de este sector, y a efectos electorales, se distinguen tres tipos de flota.

a) Flota de altura y gran altura: Formada principalmente por los buques congeladores, cuyo régimen electoral será el previsto para la marina mercante.

b) Flota de media altura: Que es aquella en la que se precisa una media de veintiún días de embarque.

c) Flota de bajura: Que es la que comprende los embarques de uno a siete días.

2. La flota de media altura y bajura se regirá en cuanto al procedimiento electoral por lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 19. *Elecciones para Delegados de Personal en la flota pesquera.*

1. Las elecciones para Delegados de Personal de los trabajadores, que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, se celebrarán en el puerto base, o en el puerto en que los buques operen de forma habitual.

Los trabajadores que presten sus servicios en actividades auxiliares de los barcos en puerto, cuando por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral conjuntamente con los que presten servicios en los buques pesqueros.

2. La mesa electoral de cada empresa estará constituida por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad, respectivamente.

3. El período de votación durará treinta días naturales, y la mesa electoral se reunirá cuantas veces sea necesario para controlar las votaciones que se vayan produciendo en este período. A tal efecto, la mesa señalará unos calendarios para la votación de los

trabajadores de los diversos buques, con criterios de flexibilidad, teniendo en cuenta las dificultades que se producen de arribada a puerto, por las inclemencias del tiempo, sin que en ningún caso transcurra un plazo superior a siete días después de la arribada. De cada votación, la mesa electoral levantará un acta parcial de escrutinio. Al finalizar la votación del último de los barcos de la flota, la mesa electoral levantará acta global de escrutinio, de acuerdo con los resultados recogidos en las actas parciales.

Artículo 20. *Comité de Flota Pesquera en media altura y bajura.*

1. El Comité de Flota Pesquera es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores que presten servicios en los buques pesqueros de una misma empresa, siempre que entre todos los buques cuenten con 50 o más trabajadores, aplicándose las reglas previstas en el artículo 15 respecto de los buques de más de 50 trabajadores.

Aquellos trabajadores que presten servicios auxiliares en puerto a los buques de una misma empresa pesquera, y que por su escaso número no puedan elegir representación propia, participarán en el proceso electoral junto con los que prestan sus servicios a bordo.

La elección del Comité de Flota se regirá por el procedimiento establecido para los Comités de Empresa en el título II del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades previstas en este Reglamento.

2. El número de miembros del Comité de Flota se determinará de acuerdo con la escala establecida en el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En los locales de cada empresa se constituirá una sola mesa electoral con dos urnas, una para el colegio de técnicos y administrativos y otra para el de especialistas y no cualificados, formada por un Presidente, que será el trabajador de más antigüedad, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad, actuando este último como Secretario. Serán suplentes de los anteriores aquellos que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad y edad, respectivamente.

La mesa electoral podrá tener carácter itinerante si así lo deciden los miembros de la misma o lo solicitan los promotores de las elecciones rigiéndose a tal efecto por lo dispuesto en el artículo 7 de este Reglamento.

4. El período de votación durará treinta días naturales y se regirá por los mismos criterios establecidos en el apartado 3 del artículo anterior.

CAPITULO II

De la oficina pública de registro, depósito y publicidad, dependiente de la autoridad laboral

Artículo 21. *Régimen jurídico.*

1. La oficina pública de registro, depósito y publicidad dependiente de la autoridad laboral se ajustará a lo dispuesto en las leyes y en el presente Reglamento.

2. Será competente aquella oficina pública cuyo ámbito territorial coincida con el del proceso electoral correspondiente a las funciones a ejercer.

Artículo 22. *Oficina pública estatal.*

1. A la oficina pública estatal la corresponderán las funciones siguientes:

a) Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad, en el caso de que dichos acuerdos superen el ámbito provincial. En aquellas Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, la oficina estatal recibirá la comunicación de aquellos acuerdos cuyo ámbito exceda del correspondiente a la Comunidad Autónoma.

b) Recibir, al menos mensualmente, de las oficinas públicas provinciales, copias o relación de las actas electorales registradas en dichas oficinas, así como copia auténtica o relación de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento.

c) Recibir mensualmente de las Comunidades Autónomas, cuando hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios, en los términos previstos por la disposición adicional octava del Estatuto de los Trabajadores, bien copia de las actas electorales que se hayan registrado, así como copia de las actas o comunicaciones de las sustituciones, revocaciones y extinciones de mandatos y de las desapariciones de los centros de trabajo en los términos previstos en el párrafo f) del artículo 25 de este Reglamento, bien una relación de las actas en la que conste, como mínimo, el número del acta, nombre de la empresa o centro de trabajo, domicilio, número de trabajadores, número de votos obtenidos por cada sindicato, coalición o grupo de trabajadores, así como número de representantes obtenidos por los mismos, con el código del sindicato, Convenio Colectivo aplicable y su código y los tres primeros dígitos de la clasificación nacional de actividades económicas.

d) Expedir certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, remitida por las oficinas competentes conforme al procedimiento previsto en los anteriores apartados.

2. La oficina pública estatal queda adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 23. *Oficinas públicas provinciales.*

1. Existirá una oficina pública en cada provincia de las Comunidades Autónomas, uniprovinciales o pluriprovinciales, que no hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios.

Asimismo, existirá una oficina pública en Ceuta y otra en Melilla.

2. Tales oficinas públicas provinciales quedarán adscritas orgánicamente a las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales.

Artículo 24. *Oficinas públicas de las Comunidades Autónomas.*

Corresponderá a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios la organización en su respectivo ámbito territorial de las oficinas públicas u órganos correspondientes que asuman sus funciones.

Artículo 25. *Funciones de las oficinas públicas.*

Son funciones de las oficinas públicas previstas en los artículos 23 y 24, en sus correspondientes ámbitos de actuación, las reguladas en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores y las siguientes:

a) Recibir la comunicación de los promotores de su propósito de celebrar elecciones en la empresa.

b) Recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales para su depósito y publicidad.

c) Exponer públicamente los preavisos presentados y los calendarios electorales, dentro del siguiente día hábil a su comunicación.

d) Facilitar copia de los preavisos presentados a los sindicatos que así lo soliciten a través de las personas acreditadas por los mismos para recoger documentación electoral. La entrega se hará dentro de los dos días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud.

e) Recibir la comunicación de las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato, dando la debida publicidad a las mismas.

La comunicación se efectuará en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiéndose adaptar la comunicación al modelo número 7 del anexo a este Reglamento.

f) Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o los Delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado

elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.

g) Recibir el original del acta de escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores, y el acta de constitución de la mesa o mesas electorales, por cualquiera de los medios previstos en derecho. El plazo de presentación será de tres días hábiles desde la redacción del acta de escrutinio.

h) Reclamar a la mesa electoral la presentación del acta correspondiente a una elección celebrada, a instancia de los representantes sindicales acreditados ante la oficina pública y previa exhibición del certificado de la mesa que pruebe que se han celebrado elecciones sindicales, cuando hayan transcurrido los plazos previstos en este Reglamento y no se haya efectuado el depósito del acta.

i) Proceder a la publicación de una copia del acta de escrutinio en los tablones de anuncios en el inmediato día hábil a su presentación.

j) Entregar copia del acta de escrutinio a los sindicatos que así se lo soliciten.

k) Dar traslado a la empresa de la presentación del acta de escrutinio correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla.

l) Mantener el depósito de las papeletas de votos nulos o impugnados hasta cumplirse los plazos de impugnación.

ll) Registrar o denegar el registro de las actas electorales en los términos legalmente previstos.

m) Expedir copias auténticas de las actas electorales.

n) Recibir el escrito en el que se solicita la iniciación del procedimiento arbitral.

ñ) Dar traslado del escrito de iniciación del procedimiento arbitral a los árbitros por turno correlativo, así como de una copia del expediente electoral administrativo en el día hábil posterior a su recepción.

o) Recibir la notificación del laudo arbitral.

p) Cualesquiera otras que se le atribuyan mediante norma de rango legal o reglamentario.

Artículo 26. *Registro de las actas electorales.*

1. La oficina pública, transcurridos los diez días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios, procederá o no al registro de las actas electorales.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo podrá hacerse cuando concurran algunas de las siguientes circunstancias:

a) Actas que no vayan extendidas en los modelos oficiales.

b) Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública.

c) Falta de firma del Presidente de la mesa electoral.

d) Actas en las que se omita alguno de los datos de los modelos oficiales, que impida el cómputo electoral. En el caso de Comunidades Autónomas que no hayan recibido el correspondiente traspaso de servicios, se entenderá que impide el cómputo electoral la omisión de alguno de los datos de los modelos 3, 4, 5, 6 y 7 del Anexo a este Reglamento.

e) Actas ilegibles que impidan el cómputo electoral.

2. Excepto en el supuesto contemplado en el párrafo b) del apartado anterior, la oficina pública requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de candidaturas.

Entre tanto se efectúa la subsanación requerida y se procede, en su caso, al posterior registro del acta, los representantes elegidos conservarán a todos los efectos las garantías previstas en la ley.

Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la oficina pública procederá en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y al Presidente de la mesa.

3. En el caso de que la denegación del registro se deba a la falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámites a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación, al resto de candidaturas y a la empresa.

4. La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social, a través de la modalidad procesal correspondiente.

Artículo 27. *Relaciones entre Oficinas Públicas.*

1. Las relaciones entre las oficinas públicas dependientes de la Administración General del Estado y las oficinas públicas u órganos correspondientes dependientes de Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de servicios en esta materia, se regirán por el principio de cooperación y de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre , del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las oficinas públicas u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas deberán remitir, al menos mensualmente a la oficina pública estatal, copia o relación de las actas de procesos electorales en los términos contemplados en el párrafo c) del artículo 22.1, a los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal previsto en el artículo 75.7 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

De las reclamaciones en materia electoral

Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de los trabajadores en las empresas

Artículo 28. *Impugnaciones electorales.*

Las impugnaciones en materia electoral, de delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, se tramitarán conforme al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, con las normas de desarrollo reglamentario que concreta el presente Reglamento.

Las reclamaciones por denegación del registro de actas electorales se plantearán directamente ante la jurisdicción del orden social.

Artículo 29. *Legitimación y causas de impugnación.*

1. Están legitimados para interponer reclamaciones en materia electoral, por el procedimiento arbitral legalmente establecido, todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés.

2. Quienes ostenten interés legítimo en una elección podrán impugnar la misma, así como las decisiones que adopte la mesa o cualquier actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, en base a las siguientes causas que concreta el artículo 76.2 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.

b) Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.

c) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.

d) Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

Artículo 30. *Reclamación previa ante la mesa.*

1. Se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.

2. La reclamación previa deberá ser resuelta por la mesa electoral en el posterior día hábil, salvo en los casos previstos en el último párrafo del artículo 74.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso de que la mesa electoral no hubiera resuelto la reclamación dentro de los plazos establecidos en el número anterior, se entenderá que se trata de un acto presunto de carácter desestimatorio, a efectos de iniciar el procedimiento arbitral.

Sección 2.ª Designación de árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos

Artículo 31. *Designación de los árbitros.*

1. Serán designados los árbitros conforme se establece en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas de desarrollo del presente Reglamento, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

2. Los árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, según proceda, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de delegados y miembros de Comité de Empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente.

3. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los árbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los árbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de árbitros de los previstos en cada una de ellas según el artículo siguiente, para que las organizaciones sindicales enumeradas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, siendo designados árbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los árbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de trabajadores con que cuente cada sindicato.

Artículo 32. *Número de árbitros por ámbitos geográficos.*

A efectos de un adecuado funcionamiento del procedimiento arbitral, los árbitros elegidos serán dos, como mínimo, en las provincias que cuenten con una población activa de hasta 200.000 trabajadores; tres, en los que tengan más de 200.000 y menos de 600.000, y cinco, en las que rebasen 600.000 trabajadores de población activa.

Artículo 33. *Mandato de los árbitros.*

1. La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

Tal renovación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de este Reglamento.

2. El mandato de los árbitros se extinguirá por cumplimiento del tiempo para el que fueron nombrados, por fallecimiento, por fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fueron nombrados y por revocación, siempre que, en este último caso, exista acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

Artículo 34. *Dotación de medios.*

La Administración laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

Artículo 35. *Abstenciones y recusaciones de los árbitros.*

1. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, de acuerdo con el artículo 76.4 del Estatuto de los Trabajadores por las siguientes causas:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

2. El árbitro en quien concurra alguna de las causas expresadas en el apartado anterior se abstendrá del conocimiento del asunto sin esperar a que se le recuse.

La abstención será motivada y se comunicará a la oficina pública de registro, a los efectos de que ésta proceda a la designación de otro árbitro de entre la lista correspondiente.

Cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un árbitro, éste decidirá motivadamente lo que estime procedente, y, si rechaza la recusación, la parte que la haya presentado podrá alegarla ante el Juzgado de lo Social si recurre contra el laudo.

Sección 3.ª Procedimiento arbitral

Artículo 36. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública competente por el ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente con interés legítimo en el mismo, en los términos que se concretan en el artículo 29 del presente Reglamento.

El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, se dirigirá también a quien promovió las elecciones y en su caso a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Artículo 37. *Contenido del escrito de reclamación.*

El escrito impugnatorio de un proceso electoral deberá contener como mínimo los siguientes datos:

a) Oficina pública competente a la que se presenta la impugnación electoral.

El error en la determinación de la oficina pública competente no obstará para la tramitación del escrito impugnatorio.

b) Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, documento nacional de identidad, así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.

c) Domicilio, a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.

d) Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral en relación con el artículo 36 del presente Reglamento, concretando su denominación y domicilio.

e) Hechos motivadores de la reclamación, en relación con los previstos en el artículo 29.2.

f) Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de impugnación de actos llevados a cabo por la misma, dentro del plazo previsto en el artículo 30.1.

g) Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores y del presente Reglamento que lo desarrolla.

h) Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Artículo 38. *Plazos de presentación del escrito impugnatorio.*

1. El escrito de impugnación de un proceso electoral deberá presentarse en la oficina pública competente, en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.

2. En el caso de impugnaciones promovidas por los sindicatos que no hubieran presentado candidatos en el centro de trabajo en el que se hubiese celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable.

3. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública competente.

Artículo 39. *Supuestos de litispendencia e interrupción de los plazos de prescripción.*

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 40. *Tramitación del escrito impugnatorio.*

Recibido el escrito impugnatorio por la oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubiera presentado un acta electoral para registro, se suspenderá su tramitación.

Artículo 41. *Actuación arbitral.*

1. A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el artículo 76.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

2. El árbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas.

Artículo 42. *Laudo arbitral.*

1. Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el árbitro dictará el correspondiente laudo, que resuelva la materia o materias sometidas a arbitraje.

2. El laudo arbitral será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

3. El laudo emitido se notificará a los interesados y a la oficina pública competente.

Si se hubiera impugnado la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

4. El laudo arbitral podrá impugnarse ante la jurisdicción social a través de la modalidad procesal correspondiente.

Disposición adicional primera. *Legitimación para ser elector en las sociedades cooperativas.*

En las sociedades cooperativas, sólo los trabajadores asalariados en los que no concurra la cualidad de socio cooperativista están legitimados para ser electores y/o elegibles en los procesos electorales para la designación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Disposición adicional segunda. *Utilización de los modelos reglamentarios.*

1. Los modelos a que se refiere este Reglamento y que se contienen en el anexo son de obligada utilización en el territorio de las Comunidades Autónomas que no hayan recibido traspasos en la materia.

Corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos, la elaboración de sus propios modelos, que deberán recoger, al menos, la información contenida en los que figuran como anexo al presente Reglamento.

2. Las Administraciones Públicas competentes facilitarán los modelos para su cumplimentación.

Disposición adicional tercera. *Centro de trabajo en las Administraciones Públicas.*

En las Administraciones Públicas, conforme a lo que establece la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del departamento u organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo.

ANEXO

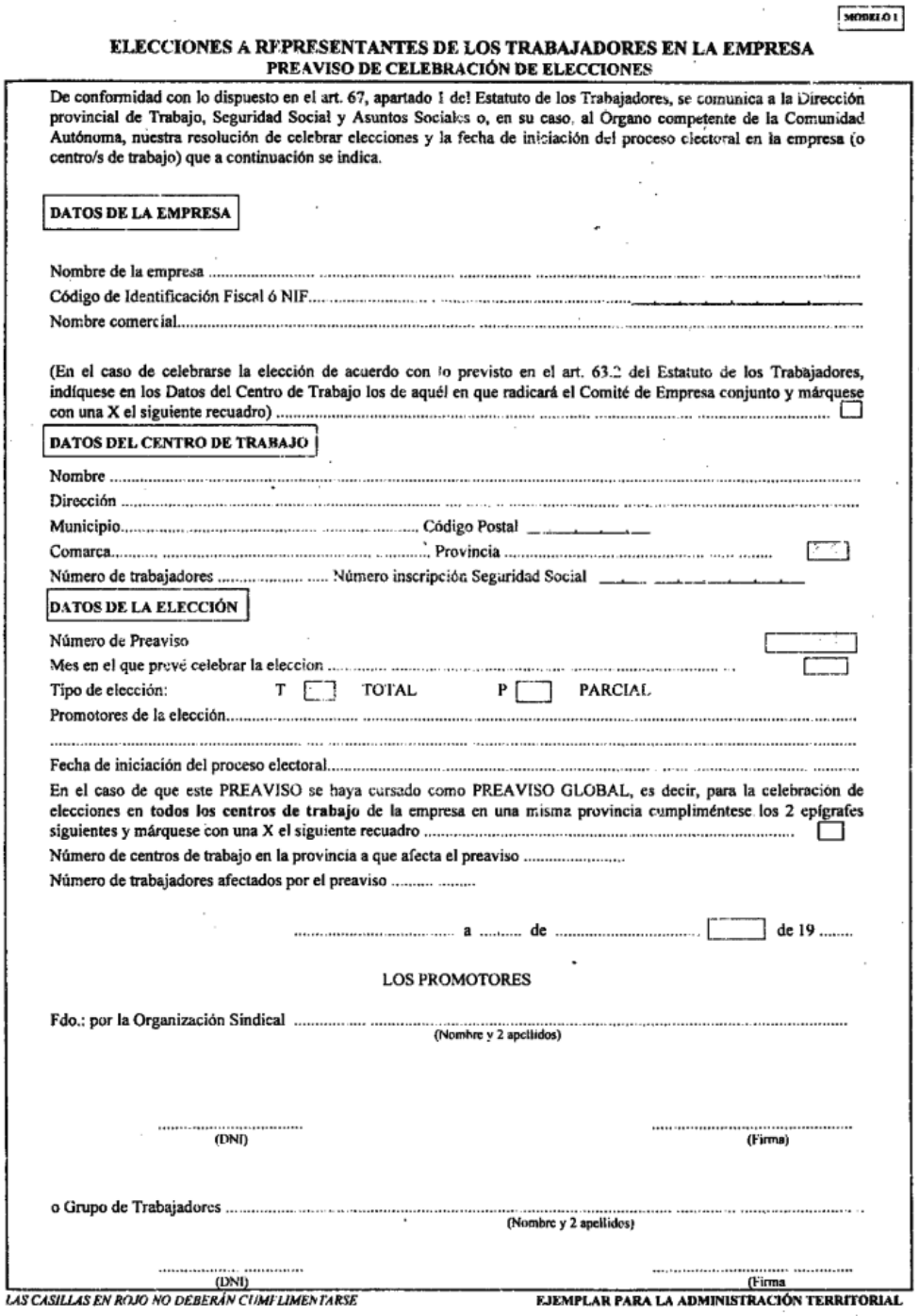
1. Comunicación de los promotores para la celebración de elecciones.
2/1. Censo de trabajadores fijos o con contrato superior a un año.
2/2. Censo de trabajadores eventuales o con contrato inferior a un año.
3. Acta de constitución de la mesa electoral.
4. Acta de escrutinio de mesa electoral número. . . del colegio. . .
5/1. Acta de escrutinio de delegados de personal.
5/2. Acta de escrutinio de delegados de personal (conclusión).
6/1. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
6/2. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación).
6/3. Acta de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
7/1. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa.
7/2. Acta global de escrutinio de miembros de Comités de Empresa (continuación).
7/3. Acta global de escrutinios de miembros de Comités de Empresa (conclusión).
7/3 (anexo). Representantes elegidos en Comités de Empresa.
8. Presentación de candidaturas.
9. Certificación del Presidente de la mesa electoral en la que constan fecha de la votación y resultados.

OBSERVACIONES

1.ª Los modelos irán en formato A.4.
2.ª Los modelos 5.2, 7.3 y anexo al 7.3 tendrán las siguientes características:

a) Formato A.3.
b) Las casillas sombreadas o subrayadas indican que van en recuadro rojo.
c) Irán en papel autocopiativo, como mínimo, en cuatro ejemplares que tendrán los siguientes colores: blanco, para el cómputo del acta; rosa, para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; blanco, para la/s mesa/s electoral/es, y amarillo, para la empresa.

[Modelo 1].



MODELO 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES

De conformidad con lo dispuesto en el art. 67, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, se comunica a la Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o, en su caso, al Organo competente de la Comunidad Autónoma, nuestra resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral en la empresa (o centro/s de trabajo) que a continuación se indica.

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa .....
Código de Identificación Fiscal ó NIF.....
Nombre comercial.....

(En el caso de celebrarse la elección de acuerdo con lo previsto en el art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, indíquese en los Datos del Centro de Trabajo los de aquél en que radicará el Comité de Empresa conjunto y márquese con una X el siguiente recuadro) ..... ☐

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre .....
Dirección .....
Municipio..... Código Postal _____
Comarca..... Provincia ..... ☐
Número de trabajadores ..... Número inscripción Seguridad Social _____

DATOS DE LA ELECCIÓN

Número de Preaviso ☐
Mes en el que prevé celebrar la elección ..... ☐
Tipo de elección: T ☐ TOTAL P ☐ PARCIAL
Promotores de la elección.....
.....
Fecha de iniciación del proceso electoral.....
En el caso de que este PREAVISO se haya cursado como PREAVISO GLOBAL, es decir, para la celebración de elecciones en **todos los centros de trabajo** de la empresa en una misma provincia cumpliméntese los 2 epígrafes siguientes y márquese con una X el siguiente recuadro ..... ☐
Número de centros de trabajo en la provincia a que afecta el preaviso .....
Número de trabajadores afectados por el preaviso .....

..... a ..... de ..... ☐ de 19 .....

LOS PROMOTORES

Fdo.: por la Organización Sindical .....
(Nombre y 2 apellidos)

....
(DNI) (Firma)

o Grupo de Trabajadores .....
(Nombre y 2 apellidos)

....
(DNI) (Firma

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE **EJEMPLAR PARA LA ADMINISTRACIÓN TERRITORIAL**

[Modelo 2].

MODELO Nº 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CENSO LABORAL
TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO SUPERIOR A UN AÑO
(Se incluyen a los fijos discontinuos)

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Día/Mes/año	Antigüedad en la empresa (meses)	Categoría Profesional

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiera pactado en Convenio Colectivo)

MODELO 2 -HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CENSO LABORAL
TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO INFERIOR A UN AÑO

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Día/Mes/año	Duración del Contrato (meses)	Nº de días trabajados	Categoría Profesional

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiera pactado en Convenio Colectivo)

[Modelo 3].

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 3
ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Dirección .....
Municipio ..... Provincia .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se procede a constituir la Mesa Electoral prevista en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores.

Promueve/n la resolución de celebrar elecciones ..... y se procede a determinar los integrantes de la Mesa Electoral de acuerdo con los datos proporcionados por la empresa y conforme al artículo 73.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asume la Presidencia D ..... (DNI .....) trabajador mas antiguo en la empresa; Vocal D ..... (DNI .....) por ser el elector de más edad; Vocal Secretario D ..... (DNI .....) por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos respectivamente, D ..... (DNI .....); D ..... (DNI .....) y D ..... (DNI .....), quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.(1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Por el Sindicato o Grupo de Trabajadores	Presidente	Vocal	Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

[Modelo 4].

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 4

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL Nº ..... DEL COLEGIO .....

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Dirección .....
Municipio ..... Provincia .....
Número total de electores de la mesa ..... Varones ..... Mujeres .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se procede a constituir la Mesa Electoral del Colegio de ..... prevista en el artículo 74.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procede a determinar los integrantes de la mesa electoral número ..... del Colegio de ....., de acuerdo con los datos proporcionados por la Empresa, asume la presidencia Don ..... (DNI .....) trabajador más antiguo en la empresa de los electores asignados a esta mesa, Vocal Don ..... (DNI .....) por ser el elector de más edad, Vocal Secretario Don ..... por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos, respectivamente Don ..... (DNI .....). Don ..... (DNI .....) y Don ..... (DNI .....) quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.(1)

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promoventes, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Presidente Vocal Secretario

(1) Deberán consignarse los DNI

[Modelo 5].

MODELO 5 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE DELEGADOS DE PERSONAL

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Dirección .....
Municipio ..... Provincia .....
Fecha de constitución de la Mesa Electoral .....
Fecha del Acta de Escrutinio .....

CANDIDATOS

Nombre y Apellidos de los Candidatos a Delegados de personal (ordenados alfabéticamente)	DNI	Nº de votos	Denominación legal del Sindicato (o grupo de trabajadores) que lo presenta

RECLAMACIONES

Breve resumen de la/s reclamación/es: .....

Resolución de la Mesa Electoral (1) .....

(1) Sólo en el caso de que el centro de trabajo tenga hasta 30 trabajadores y se elija un solo delegado de personal (artº 74.2 del E.T.)

FIRMAS

(1) Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el vocal integrante de la misma, Interventores y representante de la empresa (si los hubiere), de todo lo cual, yo, como Secretario, certifico.

Presidente — Vocal

(Interventores, si los hay) — Secretario — (Representante de la empresa, si lo hay)

(1) Deberá consignarse nombre, apellidos y DNI de todos los firmantes.

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO S HOJA 2
ACTA DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social .....
Nombre comercial ..... C.I.F. o D.N.I. .....
Domicilio legal .....
Municipio ..... Provincia .....
Actividad económica principal .....

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Dirección .....
..... Municipio .....
Comarca ..... Provincia .....
Teléfono ..... Código postal ..... Actividad económica principal .....
Número inscripción Seguridad Social .....
Pertenece a: Empresa privada 1 ☐ Empresa pública 2 ☐ Administración del Estado 3 ☐
Administración de la S.S. 4 ☐ Administración Autonómica 5 ☐ Administración Local 6 ☐
Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
Ministerio ..... Organismo Autónomo (cuando proceda) .....

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Número .....

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1 .....
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2 .....
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3 .....
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4 .....
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5 .....

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

Como Secretario certifico con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo ..... de la Empresa .....
nombre nombre

Presidente	Secretario	Representante de la Empresa
nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.
firma	firma	firma

MODELO 5 HOJA 2

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

Número de preaviso
Número de registro del Acta
Tipo de Acta
Fecha de la votación Día Mes Año

5. DATOS GENERALES DE LA VOTACION

Total de electores

ELECCION			ELECTORES			NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTES			VOTOS			Representantes Elegidos
TIPO	CODIGO	AMBITO	VARONES	MUJERES	TOTAL		VARONES	MUJERES	TOTAL	VALIDOS: PAPELETAS CUMPLIM	VALIDOS: PAPELETAS BLANCAS	NULOS	
DELEGADOS	0												

6. CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

	CANDIDATURAS (1) (Consignese todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	CODIGO	DELEGADOS: PRESENTADOS	DELEGADOS: ELEGIDOS	DELEGADOS: VOTOS
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS

	A B	NOMBRE Inicial	1. APELLIDO	2. APELLIDO	D.N.I.	ANTIGUEDAD (MESES)	SEXO	FECHA NACIMIENTO DIA	MES	AÑO	VOTOS	CODIGO	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICION
1													
2													
3													
SUPLENTES													

8. A RELLENAR POR LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fecha y hora de presentación del Acta Hora Día Mes Año

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA EL COMPUTO DEL ACTA

(1) En el caso de elecciones a Delegados de Personal, se asignará una sóla línea a cada sindicato o grupo de trabajadores que haya comparecido en la lista consignando, por tanto, los datos acumulados de cada uno de estos sindicatos o grupos. Por ello, estos sólo podrán figurar una sola vez.

[Modelo 6].

MODELO 6 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA

Colegio Electoral de . . . . . .
Mesa Electoral número . . . . . .

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa . . . . . .
Nombre comercial . . . . . .

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre . . . . . .
Domicilio . . . . . .
Municipio . . . . . Provincia . . . . . .
Número total de electores de la mesa . . . . . Varones . . . . . Mujeres . . . . . .
Representantes elegibles en el Colegio . . . . . .

VOTACIÓN

Fecha de constitución de la Mesa Electoral . . . . . .
Lugar de votación . . . . . .
Fecha de votación (en letra) . . . . . .
Composición de la Mesa Electoral: (1)
Presidente: D. . . . . (DNI . . . . .)
Vocal: D. . . . . (DNI . . . . .)
Interventores: D. . . . . (DNI . . . . .)
. . . . . .
Representante de la Empresa (si lo hubiere): D. . . . . (DNI . . . . .)
Secretario: D. . . . . (DNI . . . . .)

Realizada la votación, se procedió públicamente por la Mesa Electoral al recuento de los votos, mediante la lectura de las papeletas en alta voz por el Presidente, dando el siguiente resultado:

Número de votantes: . . . . . Varones . . . . . Mujeres . . . . . .

DISTRIBUCIÓN DE LOS VOTOS:

Papeletas válidas { Cumplimentadas . . . . . / Blancas . . . . . .
Papeletas nulas . . . . . .
TOTAL PAPELETAS LEÍDAS . . . . . .

(1) Deberá consignarse el DNI

MODELO 6 HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACION)

Nombre de la Empresa .....

Lista presentada por .....

Nombre y apellidos de los candidatos a miembros del Comité de Empresa

1	20 .....
2	21 .....
3	22 .....
4	23 .....
5	24 .....
6	25 .....
7	26 .....
8	27 .....
9	28 .....
10	29 .....
11	30 .....
12	31 .....
13	32 .....
14	33 .....
15	34 .....
16	35 .....
17	36 .....
18	37 .....
19	38 .....

Lista presentada por .....

1	20 .....
2	21 .....
3	22 .....
4	23 .....
5	24 .....
6	25 .....
7	26 .....
8	27 .....
9	28 .....
10	29 .....
11	30 .....
12	31 .....
13	32 .....
14	33 .....
15	34 .....
16	35 .....
17	36 .....
18	37 .....
19	38 .....

MODELO 8 HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONCLUSION)

Nombre de la Empresa .....

VOTOS OBTENIDOS POR CADA LISTA	
LISTA	N.º DE VOTOS

RECLAMACIONES

En el transcurso del acto electoral, se produjeron las siguientes incidencias y/o protestas:

.....

.....

.....

.....

Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el Vocal integrante de la misma, Interventores y representante de la Empresa (si los hubiere) de todo lo cual, yo, como Secretario, certifico,

(1) **Presidente** (1) **Vocal**

(Interventores, si los hay) **(Representante de la Empresa, si lo hubiere)**

(1) **Secretario**

(1) Debera consignarse el DNI

[Modelo 7].

MODELO 7 HOJA 1

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa ..... CIF .....
Nombre comercial .....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Domicilio .....
Municipio ..... Provincia .....

En ..... y en los locales de la empresa de referencia, siendo las ..... horas del día ..... de ..... de 199 ....., se reunen las diversas Mesas Electorales una vez levantadas las respectivas actas parciales, a fin de determinar los resultados globales de las elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa, en el Centro de Trabajo arriba indicado, celebradas el mismo día.

Dicho acto está presidido por los distintos Presidentes de las Mesas Electorales, asistiendo los Vocales y Secretarios de las mismas, junto con los Interventores y representantes de la empresa (si los hubiere) que se relacionan a continuación.

COMPOSICIÓN DE LAS MESAS ELECTORALES
Por el Colegio electoral de Técnicos y Administrativos:

Mesa número 1

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 2

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

MODELO 7 HOJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONTINUACIÓN)

Mesa número 3

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Por el Colegio de Especialistas y No Cualificados:

Mesa número 1

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 2

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Mesa número 3

Presidente ..... (DNI .....)
Vocal ..... (DNI .....)
Secretario ..... (DNI .....)
Interventor/es ..... (DNI .....)
Representante de la empresa ..... (DNI .....)

Reclamaciones y protestas habidas, en su caso:

(1) Lo que se acredita por la presente que firman los Presidentes de las Mesas con los Vocales integrantes de las mismas, Interventores y Representantes de la Empresa (si los hubiere), de la que nosotros, como Secretarios, certificamos.

Presidente

Vocales

(Interventores si los hay)

(Representantes de la Empresa, si los hubiera)

Secretarios

(1) Deberá consignarse el nombre, apellidos y DNI de todos los firmantes

MODELO 7 HOJA 3

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

Número de preaviso

Número de registro del Acta

Tipo de Acta

Fecha de la votación Día Mes Año

5. DATOS GENERALES DE LA VOTACION

Total de electores

ELECCION			ELECTORES			NUMERO DE REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTES			VOTOS			Representantes Elegidos
TIPO	CODIGO	AMBITO	VARONES	MUJERES	TOTAL		VARONES	MUJERES	TOTAL	VALIDOS		NULOS	
										PAPELETAS CUMPLIM.	PAPELETAS BLANCAS		
Colegio 1 (Técnicos y Administrativos)	1												
Colegio 2 (Especialistas y no cualif.)	2												
Colegio 3 (Cuando proceda)	3												

6. CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

CANDIDATURAS (Consignense todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)	CODIGO	COMITE DE EMPRESA								
		COLEGIO 1 TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS			COLEGIO 2 ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS			COLEGIO 3 CUANDO PROCEDA		
		PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS	PRESENTADOS	ELEGIDOS	VOTOS
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR EL ANEXO/S A ESTA HOJA

8. A RELLENAR POR LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fecha y hora de presentación del Acta Hora Día Mes Año

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA LA EMPRESA

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 7 HOJA 3
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO PARA MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Nombre o razón social .....
Nombre comercial ..... C.I.F. .....
Domicilio legal .....
Municipio ..... Provincia .....
Actividad económica principal .....
.....

2. CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Dirección .....
..... Municipio .....
Comarca ..... Provincia .....
Teléfono ..... Código postal ..... Actividad económica principal .....
.....
Número inscripción Seguridad Social .....

Pertenece a: Empresa privada 1 ☐ Empresa pública 2 ☐ Administración del Estado 3 ☐
Administración de la S.S. 4 ☐ Administración Autonómica 5 ☐ Administración Local 6 ☐

Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
Ministerio ..... Organismo Autónomo (cuando proceda) .....

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre ..... Número .....

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año)	1 .....
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración)	2 .....
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses	3 .....
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200)	4 .....
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4)	5 .....

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

Como Secretario/s certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo ..... (nombre) de la Empresa ..... (nombre)

Presidente/s	Secretario/s	Representante de la Empresa
.....	.....	.....
nombre y D.N.I. ..... firma	nombre y D.N.I. ..... firma	.....
.....	.....	nombre y D.N.I. .....
nombre y D.N.I. ..... firma	nombre y D.N.I. ..... firma	.....
.....	.....	firma .....
nombre y D.N.I. ..... firma	nombre y D.N.I. ..... firma	

ANEXO AL MODELO 7 HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL: A CUMPLIMENTAR POR LA/S MESA/S ELECTORAL/ES

7. REPRESENTANTES ELEGIDOS

Número de registro del Acta ____ ____ Tipo de Acta ____

Nombre del centro de trabajo .....

Domicilio del centro de trabajo ..... Provincia .....

Fecha Día Mes Año

	A/B	NOMBRE	1. APELLIDO	2. APELLIDO	D.N.I.	ANTIGUEDAD (MESES)	SEXO	FECHA NACIMIENTO DIA	MES	AÑO	COLEGIO	CODIGO	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICIÓN
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													
31													
32													
33													
34													
35													
36													
37													
38													

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

EJEMPLAR PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y S. S.

[Modelo 8].

MODELO 8

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

CANDIDATURA PRESENTADA POR EL SINDICATO O GRUPO DE TRABAJADORES .....

PARA ELECCIONES A DELEGADOS DE PERSONAL O COMITÉ DE EMPRESA DE .. nombre del centro de trabajo o empresa

Colegio .....

RELACIÓN DE CANDIDATOS

Nº de orden	NOMBRE	1er APELLIDO	2º APELLIDO	D.N.I.	ANTIGÜEDAD (meses)	SEXO	FECHA NACIMIENTO (Día/Mes/Año)	SINDICATO/ GRUPO TRABAJADORES/ COALICIÓN	ACEPTO LA CANDIDATURA FIRMAS

Lugar y fecha .....

Nombre ..... DNI .....

Firma del representante legal del Sindicato/s presentador de la candidatura o firmas de los electores que avalan la candidatura

[Modelo 9].

MODELO 9

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CERTIFICADO DE LA MESA ELECTORAL SOBRE RESULTADO DE LAS ELECCIONES

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa..... CIF.....
Nombre comercial.....

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:

Nombre .....
Domicilio .....
Municipio ..... Provincia .....

D..... (DNI .....)
Presidente de la Mesa Electoral en el centro de trabajo de la empresa de referencia,

Certifica: Que el día..... de ..... de..... se han celebrado elecciones parciales/totales (1) a representantes de los trabajadores en la empresa, habiéndose elegido un total de..... representantes, que se distribuyen de la siguiente manera:

SINDICATO	Nº REPRESENTANTES

Y para que así conste, y a instancia del interventor acreditado ante la Mesa expido el presente certificado en el centro de trabajo y día, expresados anteriormente.

El Presidente de la Mesa Electoral

(1) Táchese lo que no proceda

§ 20

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 164, de 10 de julio de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-11472

[. . .]

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.

[. . .]

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

§ 21

Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, sobre extinción de la sindicación obligatoria, reforma de estructuras sindicales y reconversión del Organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales»

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 136, de 8 de junio de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-13586

El desarrollo de la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, de uno de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, requiere para su eficacia operativa la adaptación de la legislación sindical preexistente a los postulados de libertad en los que se inspiran tanto dicha Ley, como los Convenios internacionales recientemente ratificados por España, destacando con especial exigencia revisora las normas sobre sindicación obligatoria de empresarios, técnicos y trabajadores y, reflejo de ella, el pago de la exacción parafiscal tradicionalmente denominada cuota sindical.

Asimismo, deben actualizarse las disposiciones del Real Decreto-ley diecinueve/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, en varios extremos sustanciales, como son la regulación de la transferencia de servicios a la Administración Pública, ya previsto en su disposición transitoria segunda; la creación de la correspondiente Comisión de transferencia; la modificación del Estatuto Jurídico del Organismo Autónomo y de sus funcionarios, necesitando de claridad y seguridad, y, finalmente, la concesión de la necesaria autorización al Gobierno para introducir las adaptaciones requeridas por el marco institucional creado a partir de la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, de uno de abril, antes citada.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día dos de junio de mil novecientos setenta y siete, en uso de la autorización concedida por el artículo trece de la Ley Constitutiva de las Cortes, oída la Comisión a que se refiere el artículo doce de la misma Ley,

DISPONGO:

Artículo primero.

Uno. La sindicación que con carácter obligatorio se establece para empresarios, técnicos y trabajadores, en la Ley dos/mil novecientos setenta y uno, de diecisiete de febrero, en relación con el Decreto ciento diecisiete/mil novecientos setenta y tres, de uno de febrero, así como el pago de la exacción parafiscal a que se refiere el artículo quinto del Real Decreto-ley diecinueve/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, sobre creación, organización y funciones de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales, quedará sin efecto a partir de uno de julio de mil novecientos setenta y siete.

Dos. Al Organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales», le será aplicable en lo sucesivo, íntegramente, la Ley General Presupuestaria, de cuatro de enero de mil novecientos setenta y siete; la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho, y demás normas concordantes, no siéndole por tanto de aplicación la exención establecida en el artículo quinto de la segunda de las disposiciones citadas.

Tres. Los recursos necesarios para el cumplimiento de los fines que el artículo tercero del Real Decreto-ley diecinueve/mil novecientos setenta y seis atribuye a la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales serán garantizados por el Estado mediante las oportunas consignaciones presupuestarias.

Artículo segundo.

Uno. Los funcionarios a que se refieren los párrafos uno y dos del artículo segundo del Real Decreto-ley diecinueve/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, pasarán a regirse íntegramente por la Ley de Entidades Estatales Autónomas, de veintiséis de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho; Estatuto del Personal, aprobado por Decreto dos mil cuarenta y tres/mil novecientos setenta y uno, de veintitrés de julio, y demás legislación concordante, con pleno reconocimiento de los derechos adquiridos a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley, tanto activos como pasivos, incluidos los derechos de Montepío de Funcionarios, que quedan garantizados a todos sus afiliados y beneficiarios.

Dos. El personal no funcionario mencionado en el número tres del artículo segundo del citado Real Decreto-ley continuará rigiéndose por el mismo régimen jurídico laboral que actualmente disfrutan.

Artículo tercero.

Uno. Las Unidades y Servicios dependientes del Organismo autónomo «Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales» serán transferidos a la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y demás Corporaciones y Entidades Públicas, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que correspondan a dichas Unidades y Servicios.

Dos. Las transferencias de Servicios y funciones serán aprobadas por el Gobierno previa propuesta, para cada caso, por una Comisión Interministerial de Transferencia presidida por el Ministro de Relaciones Sindicales, con participación de representantes de los Ministerios afectados.

La disposición que apruebe la transferencia determinará los elementos personales y materiales que hayan de integrarse en cada Organismo o Corporación Pública.

Tres. Concluido el proceso de transferencia, la extinción del Organismo autónomo determinará que la Presidencia del Gobierno, en aplicación de lo establecido en el artículo veintitrés del Estatuto de Personal de Organismos Autónomos, utilice en otras dependencias y Organismos de la Administración al personal no transferido, integrando a los funcionarios de carrera en las correspondientes escalas a extinguir.

Disposición adicional primera.

El Gobierno podrá acordar determinadas condiciones de edad y antigüedad en orden a que los funcionarios de carrera de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales puedan solicitar la jubilación voluntaria anticipada, con la plenitud de derechos económicos que les corresponderían en el supuesto de jubilación forzosa.

También podrán determinarse los requisitos para que el personal del Organismo autónomo pueda optar voluntariamente a la baja en el servicio activo mediante el percibo de la indemnización correspondiente.

Disposición adicional segunda.

Se faculta al Gobierno para la adaptación de los preceptos de la Ley dos/mil novecientos setenta y uno, de diecisiete de febrero, y de cualesquiera otras disposiciones de naturaleza o incidencia sindical, en tanto resulten alteradas por la Ley diecinueve/mil novecientos setenta

y siete, de uno de abril; el Real Decreto-ley diecinueve/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, y por el presente Real Decreto-ley y, en particular, para:

a) La creación y reforma de Corporaciones de Derecho Público, Organismos autónomos y Entidades con participación pública que, sin menoscabo de la libertad de asociación sindical realicen funciones de promoción y gestión de intereses generales, con las competencias, estructura, personal, recursos y bienes que se determinen.

b) La creación y reconocimiento de Entidades de Derecho Público en los sectores agrario y pesquero que, con el carácter de órganos de consulta y colaboración, y sin menoscabo de la libertad sindical realicen funciones de interés general en los sectores respectivos, con las competencias, estructura, personal, bienes y recursos que se establezcan.

c) La regulación, adaptación y sistematización fiscal de los actuales Grupos Sindicales de Colonización que con la denominación de Sociedades Agrarias de Transformación tendrán plena personalidad jurídica.

d) La revisión de las competencias atribuidas a la Organización Sindical en el orden cooperativo, que serán transferidas al Ministerio de Trabajo y, en su caso, a la Federación Nacional de Cooperativas, adecuando la organización y estructuración del movimiento cooperativista a los principios de autonomía y libertad asociativa.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Hacienda, previo informe del Ministerio de Trabajo, podrá acordar la aplicación, en la forma y en los casos que estime oportunos, de régimen fiscal que, según el Estatuto aprobado por Decreto ochocientos ochenta y ocho/mil novecientos setenta y nueve, de nueve de mayo, disfrutan en sus actividades económico-cooperativas las Uniones Nacionales y Territoriales constituidas con carácter obligatorio por ministerio de la Ley para encuadrar el movimiento cooperativo, a las Sociedades cooperativas de segundo o ulterior grado de la clases que se determinen.

e) La disposición por la que los Colegios Profesionales actualmente reconocidos que se rigen por la legislación sindical puedan acogerse al régimen común de la Ley dos/mil novecientos setenta y cuatro, de trece de febrero, así como la revisión de las competencias que tiene atribuidas la Organización Sindical respecto de las Cámaras de Comercio y Corporaciones análogas.

f) La revisión de las competencias que tenga asignadas el Ministro de Relaciones Sindicales y la reordenación de los servicios dependientes del mismo, así como la revisión de las funciones y competencias de los organismos colegiados representativos y de las representaciones en los órganos de la Administración Central o Institucional y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

g) La reestructuración de la Federación Sindical de Agricultores Arroceros de España y de la Federación de Industriales Elaboradores de Arroz, con el carácter de Corporaciones de Derecho Público dependientes del Ministerio de Agricultura, fijándose en el correspondiente Decreto los recursos de que podrán disponer y el restablecimiento, en su caso, de las exacciones anteriormente vigentes.

Disposición adicional tercera.

Uno. Se autoriza al Gobierno, a propuesta del Ministro de Hacienda y previo informe del Ministerio de Agricultura, para adaptar el régimen fiscal actualmente aplicable a las Entidades y Organismos sindicales agrarios, a las Corporaciones y Entidades de Derecho Público que se creen al amparo de este Real Decreto-ley, así como para atribuir la actual percepción sobre la contribución rústica establecida en el Decreto de veintiocho de abril de mil novecientos treinta y tres a las citadas Corporaciones y Entidades de Derecho Público.

Dos. Estarán exentos de los Impuestos de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados la creación de las Corporaciones y Entidades de Derecho Público a que se refieren los apartados a), b) y g) de la disposición adicional segunda, así como las transmisiones, cesiones, subrogaciones o adscripciones de bienes y derechos que constituyen el patrimonio privativo de las actuales organización y Entidades de carácter sindical agrario a favor de las Corporaciones y Entidades de Derecho Público de carácter agrario que se creen al amparo de lo prevenido en el presente Real Decreto-ley.

Disposición final.

El Gobierno dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo de lo establecido en el Real Decreto-ley, que entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en este Real Decreto-ley, del que se dará cuenta inmediata a las Cortes.

§ 22

Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical acumulado

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 12, de 14 de enero de 1986
Última modificación: 4 de julio de 2018
Referencia: BOE-A-1986-905

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. Dos son los problemas fundamentales cuya solución aborda la presente Ley; por una parte, el grave y complejo problema de la titularidad de los bienes y derechos procedentes de la antigua Organización Sindical y de las demás Entidades Sindicales anteriores al nuevo sistema de libertad y pluralidad sindicales consagrado por la Constitución y, por otra, el contenido histórico derivado de la incautación de los bienes de las Organizaciones Sindicales democráticas, como consecuencia de la guerra civil española, al tener que cumplir, hoy día, con las funciones que la propia Norma fundamental española les reconoce y garantiza.

Y al abordar ambas cuestiones, se han tenido siempre presentes los principios de seguridad jurídica y de respeto a esa misma libertad sindical.

Con ello, el Gobierno, al patrocinar esta norma mediante su iniciativa legislativa, cumple el compromiso que adquirió en el Acuerdo Económico y Social, elaborando el oportuno Proyecto de Ley, tras haber consultado a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas.

2. Se han venido realizando, desde la Administración, asignaciones particulares a los Sindicatos y Organizaciones Empresariales de concretos y determinados bienes, con el fin de permitirles cumplir mejor sus fines propios cerca de los trabajadores o empresarios respectivos. Sin embargo, estas cesiones tenían lugar fuera de un marco generar normativo que las regulase adecuadamente y se hacía, consecuentemente, imprescindible llevar a cabo una normación específica que viniera a configurar de manera clara la posibilidad de asignar a los sujetos de las actividades sindicales el uso de aquellos bienes, en base a las funciones que la propia Constitución les asigna.

3. En primer término, se persigue dar un único y coherente tratamiento jurídico al actual estado de desconexión en que los originarios patrimonios de naturaleza sindical se encuentren y, para ello, bajo una rúbrica de Patrimonio Sindical acumulado, consagrada por la continuada práctica sindical y reflejada, incluso, en textos internacionales, se integran dos grandes conjuntos patrimoniales que, al desaparecer la antigua Organización Sindical, habían perdido su anterior relación: el propio de dicha Organización Sindical, por una parte, y los varios patrimonios de otros tantos variados Entes que, pese a depender jerárquica u organizativamente de aquélla, tenían, no obstante, un patrimonio separado, propio y exclusivo.

Por otro lado, una vez reunidos todos esos conjuntos patrimoniales, la cuestión de la atribución de la titularidad sobre ellos, con carácter único aparece como obligado corolario en atención al principio de seguridad jurídica. La solución jurídica a los diferentes patrimonios sindicales, aunados en la categoría del Patrimonio Sindical Acumulado, exige atribuir su titularidad unitariamente a la Administración del Estado, mas no con el carácter global de bienes de dominio público por faltar en aquellos elementos patrimoniales la suficiente coherencia interna, cualitativa y teleológica para ello. El régimen jurídico uniforme de tales bienes ha de ser, por el contrario, el derivado de- su inclusión dentro del Patrimonio del Estado.

De igual manera, el mismo principio de seguridad jurídica exigirá también dejar a salvo de la integración armonizadora que se establece por ministerio de la Ley para todos los patrimonios de origen o naturaleza sindical, a aquellas titularidades jurídicas que con anterioridad ya se hubieran consolidado legalmente en poder de terceras personas, tanto físicas como jurídicas, públicas o privadas.

4. El particular régimen jurídico de Patrimonio Sindical Acumulado dentro del restante Patrimonio del Estado, habrá de estar delimitado por la finalidad de su posible cesión en uso a los Sindicatos de trabajadores y a las Organizaciones Empresariales. La admisibilidad genérica de las cesiones gratuitas de bienes a los Sindicatos por parte de la Administración, ha sido, admitida inequívocamente, por lo demás, por el Tribunal Constitucional, quien en su Sentencia, de la Sala Segunda, 99/1983, de 16 de noviembre, fundamento 2, señaló que «en sí misma considerada la cesión de locales a unas Centrales Sindicales para el ejercicio de las funciones que les son propias no puede considerarse atentatoria a la libertad sindical». Y, como correlato necesario de esta posibilidad genérica de cesión, será imprescindible definir el completo marco en el que estas especiales cesiones jurídico administrativas habrían de tener cabida. Asimismo, parece conveniente enmarcar esta Ley dentro de las directrices que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como por la doctrina jurisprudencial mantenida por el Tribunal Constitucional, en su sentencia número 98/1985, de 29 de julio.

El criterio subjetivo desencadenante de las cesiones habría de ser el que con tal carácter figura en la correspondiente Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los destinatarios de las cesiones del Patrimonio Sindical Acumulado serán congruentemente, los Sindicatos y preferentemente los más representativos, en proporción a su representatividad. El criterio, por lo demás, se complementará con la posterior referencia a las Organizaciones Empresariales.

En el ámbito formal, la Ley ha configurado un particular régimen jurídico administrativo para estas cesiones, tildándolas de jurídicamente limitadas, gratuitas y, sobre todo, causales, sirviendo como pauta de definición jurídica el criterio teleológico o de la finalidad a la que los bienes y derechos constitutivos del Patrimonio Sindical Acumulado sirvieron en su momento, criterio este destacado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, singularmente en el caso número 900. Por lo demás, la articulación formal de estas cesiones obliga, por un lado, a que se forme por la Administración un inventario fiel y exacto de todo el activo y pasivo del Patrimonio Sindical Acumulado; camino imprescindible para cualquier intento de solución adecuada; y, en segundo lugar, a que se constituya en el seno de la propia organización administrativa un órgano encargado de la gestión directa cerca de la Autoridad decisoria de todo el régimen de entregas limitadas que se prevé, contando con la participación institucional de los Sindicatos y Organizaciones Empresariales.

5. Por otra parte, utilizando el cauce formal que le ofrece la regulación del Patrimonio Sindical Acumulado, el legislador ha querido, sin embargo, regular aquellos bienes y derechos que en su día fueron incautados a los Sindicatos, de manera que se restituya a

éstos en el presente lo que otrora se les incautó. Para ello, se exigirá, no obstante, un doble condicionamiento, subjetivo y objetivo. Subjetivamente, la restitución se hará a los Sindicatos que acrediten ser los legítimos sucesores de los que en su momento existieron, dando a la expresión «sucesor» el sentido que le confieren los reiterados informes del propio Comité de Libertad Sindical de la OIT. Objetivamente, la restitución alcanzaría a los propios bienes que en su momento se incautaron, de ahí que si esta restitución no fuera ya posible, bien por haber pasado los bienes a poder de terceros, bien por haber aquéllos desaparecido o sufrido alteraciones sustanciales que impidan su concordancia íntegra con los bienes originarios, el Estado compensaría su valor a los Sindicatos en cuestión.

6. En definitiva, se ha tratado de solucionar, mediante el instrumento normativo del mayor rango, la cesión a las Organizaciones Sindicales y Empresariales de los bienes integrantes del denominado Patrimonio Sindical Acumulado y la devolución o, en su caso, compensación de los bienes del denominado Patrimonio Sindical Histórico, compatibilizando los principios, por una parte, de libertad y representatividad sindical y, por otra, de seguridad jurídica.

Artículo primero.

Uno. Constituyen el Patrimonio Sindical Acumulado, todos los bienes, derechos y obligaciones de contenido patrimonial, que habiendo pertenecido a la antigua Organización Sindical se transfirieron íntegramente al Organismo Autónomo Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales por virtud del Real Decreto-Ley 19/1976, de 8 de octubre, así como todos aquellos que constituían los patrimonios privativos de los antiguos Sindicatos y demás Entidades Sindicales que, conforme a la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero, tenían personalidad jurídica propia.

Dos. El Patrimonio Sindical Acumulado se integra en el Patrimonio del Estado, subrogándose la Administración del Estado en las titularidades activas y pasivas, referidas a tales patrimonios en los mismos términos que correspondieran a los anteriores Entes titulares.

Tres. La certificación administrativa expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será título suficiente para inmatricular en el Registro de la Propiedad a favor de la Administración del Estado los inmuebles que no estén inscritos a favor de persona alguna, con arreglo a lo que dispone la Ley Hipotecaria. Tratándose de bienes inscritos a nombre de personas distintas de la Administración del Estado que, con arreglo a la Ley, hayan pasado a pertenecer a ésta, bastará con la solicitud dirigida por el citado Ministerio al Registrador de la Propiedad para inscribirlos a nombre de la Administración del Estado.

Artículo segundo.

De la integración establecida en el artículo anterior se exceptuarán únicamente los bienes y derechos cuya titularidad dominical con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley, hubiera sido legítimamente adquirida por terceros o hubiese sido transferida, con arreglo a las disposiciones vigentes en cada caso.

Artículo tercero.

Los bienes y derechos a que se refiere el artículo primero de la presente Ley, serán objeto de cesión en uso en favor de los Sindicatos de Trabajadores y de las Asociaciones Empresariales, con preferencia de quienes ostenten la condición de más representativos con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, y el resto del Ordenamiento Jurídico. Los bienes, derechos y obligaciones del Patrimonio Sindical Acumulado que no sean cedidos a los Sindicatos y Asociaciones Empresariales, ni retenidos para la finalidad a que se refiere el artículo 4.1 de la presente Ley, quedarán integrados en el Patrimonio del Estado y sujetos en todo a las disposiciones de su Ley Reguladora, previa la realización del inventario a que hace referencia la disposición adicional primera de la presente Ley.

Artículo cuarto.

Uno. La distribución entre los distintos adjudicatarios de los bienes integrantes del Patrimonio Sindical Acumulado se hará conforme al criterio de finalidad a que estuvieron destinados dichos bienes en la antigua Organización Sindical y en los demás Entes Sindicales Personificados.

Dos. El objeto de las cesiones a los Sindicatos de Trabajadores y Organizaciones Empresariales es el de satisfacer directamente sus necesidades de funcionamiento y organización y, en especial, las de aquellos, que por su condición de más representativos, deban cumplir las funciones que les atribuye la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto del Ordenamiento Jurídico.

Artículo quinto.

El régimen jurídico de las cesiones de los bienes y derechos integrantes del Patrimonio Sindical Acumulado se ajustará a las reglas siguientes:

Uno. Las cesiones atribuirán a las entidades beneficiarias y a las federadas en ellas el derecho a utilizar los bienes conforme a su destino, con arreglo a las normas generales del Ordenamiento Jurídico administrativo, no pudiendo, el cesionario transmitir o ceder a terceros, por ningún título, todo o parte de los bienes cedidos, ni alterar, en modo alguno, los requisitos y términos de la cesión. En cualquier caso, la propiedad seguirá perteneciendo al Patrimonio del Estado, y así se hará constar, en su caso, en el Registro de la Propiedad al inscribir los títulos atributivos de las correspondientes cesiones.

Dos. La preferencia a que se refiere el artículo tres y las cesiones efectuadas en virtud de la misma, estarán supeditadas siempre al mantenimiento de la condición de más representativa de la entidad beneficiaría correspondiente, caducando, en todo caso, por incumplimiento de los requisitos a los que se condicionó su otorgamiento.

Tres. Las cesiones tendrán carácter gratuito, debiendo reintegrarse los bienes en el mismo estado originario en el que fueron cedidos. Sin perjuicio de ello, el retorno de los bienes se hará con todas las accesiones y con todas las mejoras necesarias y útiles que hubiesen experimentado, quedando todo ello en favor del Patrimonio del Estado.

Todos los gastos derivados del uso y mantenimiento de los bienes cedidos serán a cargo de los respectivos cesionarios. Sin embargo, si se tratase de cargas o gravámenes de naturaleza tributaria, se estará a lo previsto en cada caso por las respectivas normas tributarias aplicables.

Cuatro. Las cesiones se efectuarán de acuerdo con criterios de distribución geográfica por Comunidades Autónomas, con las correcciones de carácter provincial o, en su caso, local, precisas para asegurar siempre la adecuada distribución entre las diferentes entidades beneficiarias, en atención a su representatividad global.

Cinco. Si las cesiones comprendieran bienes inmuebles, se efectuarán en las condiciones técnicas y jurídicas que permitan la utilización adecuada de los bienes por los cesionarios conforme a la presente Ley.

Artículo sexto.

El régimen jurídico de la gestión de los bienes y derechos integrantes del Patrimonio Sindical Acumulado, se ajustará a las reglas siguientes:

Uno. Los actos administrativos de gestión, cesión, alteración y revocación relativos a los bienes y derechos del Patrimonio Sindical Acumulado serán dictados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, oída en todo caso la Comisión Consultiva.

Dos. La Comisión Consultiva dependerá del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y se integrará por representantes de la Administración del Estado y de las Organizaciones Sindicales y Empresariales ***más representativas*****.**

Tres. Corresponde a la Comisión Consultiva:

a) Efectuar propuestas de cesiones de los bienes y derechos a que se refiere esta Ley.

b) Informar las solicitudes de cesiones de bienes y derechos que presenten los interesados.

c) Informar las alteraciones y revocaciones que hayan de experimentar los actos administrativos de cesión.

d) Conocer e informar de la gestión que las entidades beneficiarias efectúen, respecto dé los bienes cedidos, proponiendo la adopción de las medidas que considere pertinentes.

e) Conocer de las sustituciones y permutas del patrimonio que se vayan a efectuar.

Articulo séptimo.

1. La adquisición a título oneroso de los bienes inmuebles para el cumplimiento de los fines previstos en esta Ley se efectuará por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante concurso público, salvo que, en atención a las peculiaridades de las necesidades a satisfacer o la urgencia de la adquisición a efectuar, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social autorice la adquisición directa.

2. La enajenación de bienes inmuebles integrados en el Patrimonio Sindical Acumulado se realizará por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuando su valor, según tasación pericial, no exceda de 2.000 millones de pesetas, o por el Gobierno, cuando sobrepasando dicha cuantía no exceda de 4.000 millones de pesetas. La enajenación de los bienes inmuebles, valorados en más de 4.000 millones de pesetas, deberá ser autorizada mediante Ley.

La enajenación de los bienes inmuebles se realizará mediante subasta pública, salvo cuando el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, autorice su enajenación directa. Cuando se trate de bienes de valor no superior a 1.000 millones de pesetas, la enajenación directa deberá ser autorizada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

3. El importe de la enajenación de bienes integrados en el Patrimonio Sindical Acumulado se destinará a la adquisición de bienes de valor equivalente, obras de construcción, conservación, reforma, acondicionamiento y mejora de los bienes del Patrimonio Sindical Acumulado y, en general, a las finalidades previstas en esta Ley y en su Reglamento ejecutivo.

Asimismo, se destinará al pago de los arrendamientos a que se refiere la disposición adicional novena de la presente Ley.

4. Asimismo podrán permutarse, mediante autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, bienes inmuebles integrados en el Patrimonio Sindical Acumulado por bienes de valor equivalente pertenecientes a otras personas con igual finalidad que la expresada en el número anterior.

5. La Comisión Consultiva Tripartita será oída, en todo caso, en los actos de disposición a que se refiere el presente artículo.

Artículo octavo.

Todo acto contrario a lo dispuesto en la presente Ley para las cesiones patrimoniales referidas, será nulo de pleno derecho, tanto si se trata de actos de la Administración, como de los cesionarios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las cesiones del uso de bienes a los que se refiere la presente Ley, que hubiesen sido efectuadas con anterioridad a la entrada en vigor de la misma, deberán ser objeto de la correspondiente regularización mediante Resolución dictada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva, prevista en el artículo sexto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

En el plazo de dieciocho meses, la Administración confeccionará un Inventario actualizado de todos los bienes, derechos y obligaciones que componen el Patrimonio Sindical Acumulado, oída en todo caso la Comisión Consultiva del artículo sexto.

Segunda.

Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente cuanto se establece en la presente Ley, pudiendo, incluso, determinar que las cesiones se refieran sólo a bienes de naturaleza inmobiliaria. En todo lo no previsto en esta Ley y en sus disposiciones reglamentarias de desarrollo, se aplicará supletoriamente la legislación reguladora del Patrimonio del Estado.

Tercera.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Ley, el Patrimonio de aquellas corporaciones de derecho público, creadas al amparo de la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-Ley 31/1977, de 2 de junio, que con posterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley, quedaren extinguidas en virtud de disposición legal, se incorporara al Patrimonio Sindical Acumulado una vez practicadas las operaciones que prevea la correspondiente ley extintiva, aplicándose, en todo caso, para su cesión en uso el criterio de finalidad, establecido en el artículo 4.1 de la presente Ley.

Cuarta.

(Anulado).

Quinta.

Todos los actos o negocios que hayan de efectuarse, por virtud de lo dispuesto en la presente Ley, estarán exentos de tributación. Los instrumentos públicos y los asientos que, en su caso, se practiquen en el Registro de la Propiedad u otros Registros Públicos, gozarán de los mismos beneficios que los establecidos en favor del Estado en la legislación vigente respecto a los honorarios que hubieren de satisfacerse.

Sexta.

Queda suprimido el Organismo Autónomo Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales, subrogándose la Administración del Estado en todas las titularidades jurídicas activas y pasivas que con anterioridad correspondían a aquél.

Séptima.

Los cambios de titularidad que se produzcan en los contratos de arrendamiento, como consecuencia de lo dispuesto en la presente Ley, no darán por si solos derecho al arrendador para extinguir o renovar el contrato.

Octava.

1. Corresponde al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales autorizar, previo informe de la Intervención Delegada en el Departamento, las generaciones de crédito contempladas en los apartados b) y c) del artículo 71 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, motivadas por ingresos procedentes de la enajenación y de la explotación de los bienes y derechos integrantes del Patrimonio Sindical Acumulado, y las incorporaciones de los créditos generados por las operaciones anteriormente descritas.
2. Los remanentes incorporados según lo prevenido en el apartado anterior podrán ser aplicados dentro del ejercicio presupuestario en que la incorporación se acuerde o en los ejercicios subsiguientes.

Novena. *Arrendamientos.*

A fin de garantizar la seguridad de las personas e inmuebles y atender las necesidades de espacios para uso vinculado a los fines de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá arrendar inmuebles para su posterior cesión en uso a sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales en los términos previstos en el artículo tercero de la presente Ley.

Esta facultad se podrá utilizar en los siguientes supuestos:

a) Cuando, por la realización de una obra de carácter estructural e inaplazable, sea necesario desalojar un edificio adscrito a Patrimonio Sindical Acumulado cedido a interlocutores sociales y durante el tiempo que medie hasta la recepción final de la obra.

b) Cuando los edificios de que es titular el Estado a los fines de esta Ley no reúnan las condiciones de habitabilidad normativamente exigibles para su uso como centro de trabajo, ni sea posible realizar obras de rehabilitación de los mismos.

Los contratos de arrendamiento tendrán una vigencia máxima de 5 años.

En todo caso, la cesión de inmuebles arrendados para los usos citados se ajustará al procedimiento previsto en esta Ley

DISPOSICIÓN FINAL

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley, que entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 23

Real Decreto 1671/1986, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1986
Última modificación: 19 de junio de 1993
Referencia: BOE-A-1986-21368

La entrada en vigor el día 14 de enero de la Ley 4/1986, de 8 de enero, de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, obliga, en virtud de lo dispuesto en su disposición adicional segunda, a la puesta en marcha de una serie de mecanismos de índole jurídica que permitan dar cumplimiento a todo cuanto en la Ley se dispone. Y el primero de ellos, aunque no el único, es, sin duda, el propio Reglamento ejecutivo de la Ley, que contiene tanto el desarrollo sustantivo de los preceptos legales cuanto las adecuadas normas de organización y procedimiento que articulen eficazmente aquellos preceptos de contenido material, así como, con carácter adicional, las normas que proporcionen el camino adecuado para las decisiones administrativas que, en cada caso, hayan de tomarse.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley 4/1986, de 8 de enero, a propuesta conjunta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Hacienda, oído el Consejo de Estado, cumplido el trámite previsto en el artículo 130,2 de la Ley de Procedimiento Administrativo, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de agosto de 1986,

DISPONGO:

Artículo único.

Se aprueba el Reglamento de la Ley 4/1986, de 8 de enero, de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, que figura como anexo de la presente disposición.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

El Reglamento citado entrará en vigor al día siguiente de la publicación del presente Real Decreto en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el reseñado Reglamento.

ANEXO

Reglamento de la Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º .

1. Constituyen el Patrimonio Sindical Acumulado todos los bienes, derechos y obligaciones de contenido patrimonial que, habiendo pertenecido a la antigua Organización Sindical, se transfirieron íntegramente al Organismo autónomo Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales por virtud del Real Decreto-ley 19/1976, de 8 de octubre, así como todos aquellos que constituían los patrimonios privativos de los antiguos Sindicatos y demás Entidades sindicales que, conforme a la Ley Sindical 2/1971, de 17 de febrero, tenían personalidad jurídica.

2. Igualmente, pertenecen al Patrimonio Sindical Acumulado todos aquellos bienes y derechos que vengan a reemplazar a los ya existentes en aquél por virtud del principio de subrogación real contemplado en los artículos 7 de la Ley 4/1986 y 6 del presente Reglamento.

Artículo 2.º .

1. En particular, se consideran incluidos en el Patrimonio Sindical Acumulado:

a) Los patrimonios propios de los extinguidos Sindicatos nacionales, provinciales, comarcales o locales a que se referían los artículos 24 y siguientes de la Ley 2/1971, de 17 de febrero.

b) Los patrimonios propios de las Asociaciones, Agrupaciones y Uniones Sindicales de todas clases, así como de los Colegios Profesionales Sindicales y, en general, de todos los entes personificados de naturaleza sindical regulados en la propia Ley 2/1971, de 17 de febrero.

c) El patrimonio de aquellas Corporaciones de Derecho público creadas al amparo de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 31/1977, de 2 de junio, que con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 4/1986, de 8 de enero, quedaren extinguidas en virtud de disposición legal, si bien, la incorporación al Patrimonio Sindical Acumulado únicamente se producirá, en su caso, después de haberse practicado las operaciones que prevea la correspondiente Ley extintiva, aplicándose, en todo caso, para su cesión en uso el criterio de finalidad establecido en el artículo 4, 1, de la Ley 4/1986, de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado.

2. Del patrimonio Sindical Acumulado se exceptuarán únicamente los bienes y derechos cuya titularidad dominical, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 4/1986, hubiera sido legítimamente adquirida por terceros o hubiese sido transferida con arreglo a las disposiciones vigentes en cada caso.

Artículo 3.º .

El Patrimonio Sindical Acumulado se integra en el Patrimonio del Estado con autonomía funcional, quedando destinado al cumplimiento de las finalidades previstas en la Ley 4/1986, de 8 de enero.

Artículo 4.º .

El Patrimonio Sindical Acumulado se regirá por lo establecido en la Ley 4/1986, de 8 de enero, y en el presente Reglamento y sus normas complementarias. En su defecto y en lo que no resulte en contradicción con ellas, serán aplicables la Ley y el Reglamento del Patrimonio del Estado, entendiéndose a los exclusivos efectos previstos en el artículo 6, 1, de la citada Ley 4/1986, que corresponden a los órganos del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social las competencias y funciones que en estas normas se atribuyen a los órganos del Ministerio de Economía y Hacienda.

Artículo 5.º .

1. Los bienes y derechos del Patrimonio Sindical Acumulado se inscribirán a nombre del Estado como bienes patrimoniales en los Registros públicos correspondientes, haciendo siempre mención expresa de su especial condición. En particular, figurarán en el Inventario General de Bienes y Derechos del Estado, para lo cual, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dirigirá la oportuna comunicación al de Economía y Hacienda, dándole traslado del Inventario al que se refiere la disposición adicional primera de la Ley 4/1986, así como de todas las alteraciones que el mismo experimente.

2. Respecto al Registro de la Propiedad, tanto la certificación administrativa como la solicitud para la inmatriculación o inscripción a que se refiere el apartado tres del artículo 1 de la Ley 4/1986, serán expedidas por el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social y contendrán los requisitos exigidos por la legislación hipotecaria.

3. De conformidad con la disposición adicional quinta de la Ley 4/1986, los instrumentos públicos y los asientos que, en su caso, se practiquen en el Registro de la Propiedad u otros registros públicos, gozarán de los mismos beneficios que los establecidos en favor del Estado en la legislación vigente respecto a los honorarios que hubieren de satisfacerse.

Artículo 6.º .

1. La afectación al dominio público de los bienes del Patrimonio Sindical Acumulado exigirá su previa y expresa exclusión del mismo mediante Orden del Ministro de Trabajo y Seguridad Social comunicada al de Economía y Hacienda.

2. La sustitución de bienes inmuebles concretos y determinados del Patrimonio sindical Acumulado por otros de valor equivalente pertenecientes al Patrimonio del Estado, no integrados en el citado Patrimonio Sindical, se efectuará por el correspondiente órgano del Ministerio de Economía y Hacienda. En la sustitución será preceptivo el informe favorable del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, oída la Comisión Consultiva del Patrimonio sindical.

3. La permuta de bienes inmuebles concretos y determinados del Patrimonio Sindical Acumulado por otros de valor equivalente pertenecientes a terceras personas será propuesta por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y acordada por el de Economía y Hacienda si el valor del bien no excede de cien millones de pesetas, por el Consejo de Ministros si sobrepasa dicha cantidad sin exceder de quinientos y mediante Ley en los demás supuestos. En todo caso, será oída la Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical Acumulado.

TÍTULO II

De las cesiones en uso de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado

Artículo 7.º .

1. Serán objeto de cesión en uso los bienes inmuebles del Patrimonio Sindical Acumulado, incluyendo los bienes muebles pertenecientes a dicho Patrimonio que en ellos se encuentren y sean necesarios para la adecuada utilización de los mismos. Los bienes se entregarán debidamente inventariados en las condiciones técnicas y jurídicas que permitan su utilización por los cesionarios conforme a la Ley 4/1986.

2. Al término de la cesión los bienes serán reintegrados en el mismo estado originario en el que fueron cedidos, junto con todas las acciones y mejoras necesarias y útiles que los bienes hubieran experimentado.

Los cesionarios responderán de los deterioros o pérdidas, a ellos imputables, que sufrieren los bienes.

3. Los ingresos y las rentas provenientes de inmuebles del Patrimonio Sindical Acumulado o de cualesquiera otros bienes o derechos integrados en el mismo y los bienes muebles del citado Patrimonio podrán ser retenidos para atender a los gastos de

conservación cuyo abono no corresponda a los cesionarios, a las mejoras del Patrimonio Sindical Acumulado y a las demás finalidades relacionadas con el mismo.

Artículo 8.º .

Las cesiones serán gratuitas y correrán a cargo de los cesionarios todos los gastos derivados del uso y mantenimiento de los bienes. Respecto a los gravámenes de naturaleza tributaria, se estará a lo previsto en cada caso por las correspondientes normas tributarias aplicables.

Artículo 9.º .

1. Las cesiones se otorgarán a las Organizaciones Sindicales y Empresariales, con preferencia de las que ostenten la condición de más representativas conforme a un criterio de distribución geográfica por Comunidades Autónomas, con las correcciones de carácter provincial o, en su caso, local, precisas para asegurar siempre la adecuada distribución entre las diferentes Entidades beneficiarias, en atención a su representatividad global.

2. Las cesiones se efectuarán, asimismo, conforme al criterio de finalidad a que estuviesen destinados dichos bienes en la antigua Organización Sindical y en los demás Entes sindicales personificados.

3. El objeto de dichas cesiones será el de atender las necesidades de funcionamiento y organización que las Entidades interesadas tengan, a cuyo efecto se destinarán los bienes según las disponibilidades existentes y las necesidades acreditadas y con base en los principios de representatividad y distribución geográfica señaladas en los números anteriores.

Artículo 10.

1. Las cesiones atribuirán a las Entidades beneficiarias y a las federadas en ellas un derecho a utilizar los bienes cedidos sin que el cesionario pueda en ningún caso alterar o menoscabar su naturaleza, forma o destino, ni transmitir a un tercero por ningún título todo o parte de los mismos, ni modificar en modo alguno los requisitos y términos de la cesión.

2. Las cesiones estarán supeditadas al mantenimiento por el cesionario de la representatividad que motivó la cesión y al de los requisitos a que se condicionó su otorgamiento.

Artículo 11.

1. Las cesiones se extinguirán:

a) Por extinción de la personalidad del cesionario o pérdida por éste de su representatividad. En el supuesto de un descenso sustancial de la misma la extinción se producirá en proporción a la pérdida de representatividad.

b) Por incumplimiento por el cesionario de cualesquiera de los requisitos o términos a los que se supeditó el otorgamiento de la cesión o por destinar los bienes cedidos a fines distintos de los autorizados o perjudicarlos por un uso indebido o abusivo.

2. En todo caso, el acto administrativo, declarando extinguida la cesión se dictará previo expediente instruido al efecto, con audiencia del interesado e informe de la Comisión Consultiva.

Artículo 12.

Las Entidades interesadas podrán dirigir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sus solicitudes de cesión de bienes inmuebles del Patrimonio Sindical Acumulado. En su escrito, los interesados harán constar su naturaleza y representatividad, la identificación de los bienes concretos solicitados, incluyendo la localización de los mismos y el número total de metros cuadrados.

Artículo 13.

1. Recibidas en tiempo y forma las solicitudes, por la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social en plazo no superior a un mes, contado desde su recepción, se comprobarán los extremos siguientes:

a) La existencia real de los bienes interesados y la concordancia de sus características con las expuestas por los solicitantes.
b) La pertenencia de tales bienes al Estado, a un tercero, o el desconocimiento del propietario, en su caso.
c) La inclusión de los bienes en el Inventario de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, o que indubitadamente pertenecen a dicho Patrimonio.
d) La situación registral de los inmuebles.
e) El cumplimiento por la Entidad interesada del requisito de representatividad que ampara la solicitud.

2. Se formará un expediente administrativo por cada una de las Entidades interesadas, con los desgloses necesarios que permitan el control por la Administración de cada uno de los bienes.

Artículo 14.

Comprobados los extremos antedichos la Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical emitirá informe motivado en el plazo máximo de un mes desde la recepción del expediente, en sentido favorable o desfavorable a la solicitud del interesado. Igualmente, la Comisión podrá proponer que la cesión se refiera alternativamente a bienes distintos de los solicitados, caso en el cual se deberá dar traslado de esta propuesta a los interesados para que en plazo no superior a quince días manifiesten lo que estimen conveniente, tras de lo cual la Comisión formulará definitivamente su informe.

Artículo 15.

1. Las actuaciones serán elevadas al Ministro de Trabajo y Seguridad Social quien, previos los estudios y asesoramientos que considere convenientes y, en todo caso, en plazo no superior a un mes, dictará el oportuno acto administrativo que se notificará a los interesados.
2. En el acto resolutorio se harán constar los datos de identificación de los bienes, los requisitos y términos de la cesión y las causas especiales de extinción de la misma.
3. El documento en que se consigne el acto resolutorio será título bastante para inscribir la cesión en el Registro de la Propiedad en favor del cesionario. En la inscripción se hará constar expresamente que la propiedad de los bienes continúa perteneciendo al Estado y que el incumplimiento de los fines y de las condiciones de la cesión de los bienes determina su caducidad y la recuperación de los mismos por el Estado.

Artículo 16.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá inspeccionar el inmueble cedido en uso, con el fin exclusivo de comprobar el cumplimiento por el cesionario de los requisitos y términos de la cesión y adoptar, en su caso, las medidas pertinentes.

TÍTULO III

De la Comisión Consultiva

Artículo 17.

1. La Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical, prevista en el artículo 6 de la Ley 4/1986, de 8 de enero, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estará integrada por los siguientes miembros:

a) Presidente: El Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social o, por delegación, el Director general de Servicios del Departamento.

b) Vocales:

1.º Doce representantes de la Administración General del Estado, incluido el Presidente.

2.º Doce representantes de las organizaciones sindicales y empresariales con suficiente implantación, que se asignarán del modo siguiente: Seis para los sindicatos de trabajadores, distribuidos en proporción a los índices de audiencia electoral acreditados y seis para las organizaciones empresariales.

c) Secretario: Un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con voz pero sin voto, designado por el Presidente.

2. Los Vocales representantes de la Administración y los de las Organizaciones Sindicales y Empresariales serán nombrados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, libremente los primeros y a propuesta vinculante los segundos.

3. La Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical se reunirá, al menos, una vez al trimestre en sesión ordinaria. En sesión extraordinaria se reunirá cuando así se acuerde por el Presidente, ya sea por propia iniciativa, o bien a petición de una cuarta parte, al menos, de los Vocales.

Artículo 18.

Cada una de las representaciones a que se refiere el apartado b.2 del artículo 17 del presente Reglamento podrán proponer al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el nombramiento de Vocales suplentes, en un mínimo igual al de sus miembros titulares.

Artículo 19.

La Comisión ejercerá sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas y sus acuerdos no tendrán carácter vinculante.

Artículo 20.

La Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical sólo estará válidamente constituida, en primera convocatoria, contando con la asistencia del Presidente, del Secretario y de, al menos, la mitad de los Vocales. En segunda convocatoria bastará con la asistencia del Presidente, Secretario y de cinco Vocales. La constitución de la Comisión, en segunda convocatoria, se efectuará veinticuatro horas después de la señalada para la primera.

Artículo 21.

Son funciones de la Comisión Consultiva las siguientes:

1. Efectuar propuestas de cesiones de los bienes y derechos del Patrimonio Sindical Acumulado.

2. Informar las solicitudes de cesiones de bienes y derechos que presenten los interesados.

3. Informar las alteraciones y revocaciones que hayan de experimentar los actos administrativos de cesión.

4. Conocer e informar sobre la gestión que efectúen las Entidades beneficiarias respecto a los bienes cedidos, proponiendo la adopción de las medidas pertinentes.

5. Conocer las sustituciones y permutas del patrimonio que se vayan a efectuar y ser oída en tales cuestiones, pudiendo formular las propuestas que, en tal sentido, considere procedentes.

6. Informar con carácter previo sobre las regularizaciones previstas en la disposición transitoria de la Ley 4/1986, de 8 de enero.

7. Ser oída, en todo caso, en el inventario actualizado de todos los bienes, derechos y obligaciones que componen el Patrimonio Sindical Acumulado.

8. Ejercer cualquier otra función que le sea atribuida como competencia por disposiciones legales.

Con independencia de las anteriores funciones, la Comisión Consultiva podrá evacuar consultas mediante dictámenes e informes en todo lo que afecte al Patrimonio Sindical Acumulado.

Artículo 22.

Corresponde al Presidente de la Comisión:

a) Ostentar la representación de la Comisión Consultiva.
b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con antelación señalada en el artículo 25.
c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
d) Ejercer su derecho de voto.
e) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.
f) Y, en general, cuantas funciones atribuyen las normas vigentes a los Presidentes de los Órganos Colegiados de la Administración.

Artículo 23.

Corresponde a los Vocales de la Comisión:

a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los asuntos incluidos en el mismo.
b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hace constar en acta su abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen.
c) Participar en los debates de las sesiones.
d) Fórmulas, ruegos y preguntas.
e) El derecho de la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
f) Y en general cuantas funciones atribuyen las normas vigentes a los Vocales de los Órganos Colegiados de la Administración.

Artículo 24.

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 sus miembros.
c) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión, y redactar las actas de las sesiones.
d) Expedir certificaciones de las consultas y acuerdos aprobados por la Comisión.
e) Y, en general, cuantas funciones atribuyen las normas vigentes a los Secretarios de los órganos consultivos de la Administración.

Artículo 25.

El orden del día de las sesiones será fijado por el Presidente, pudiendo también ser incluidos en el mismo aquellos asuntos solicitados por cualquiera de los Vocales de las Organizaciones representadas en el seno de la Comisión Consultiva, siempre que la solicitud fuere hecha con una antelación mínima de setenta y dos horas a la fecha de la convocatoria.

Una vez fijado el orden del día, no podrá ser alterado sino por acuerdo de la propia Comisión, a propuesta del Presidente, o a petición de una cuarta parte, al menos, de los Vocales.

Artículo 26.

El funcionamiento de la Comisión Consultiva se ajustará a las siguientes normas:

1. La convocatoria corresponderá a su Presidente, por iniciativa propia o a petición de una cuarta parte de sus componentes.

2. Para su válida constitución se estará a lo dispuesto en el artículo 20 de este Reglamento.

3. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de los asistentes con derecho a voto. En caso de empate, decidirá el voto del Presidente.

Artículo 27.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el contenido sucinto de las intervenciones, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y resultado de las votaciones, en su caso, y el contenido de los acuerdos adoptados.

2. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo el Secretario emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión.

Artículo 28.

1. Dentro del Pleno de la Comisión Consultiva, y como órgano de actuación que asume las funciones y competencias de la misma para la resolución de asuntos de trámite, preparación o estudio de los que le sean sometidos, se crea la Comisión Permanente, que tendrá la siguiente composición:

a) Presidente: El que lo sea de la Comisión Consultiva, o, por delegación, el Director general de Servicios del Departamento.
b) Cuatro Vocales, representantes de la Administración, incluido el Presidente.
c) Dos Vocales de las Organizaciones sindicales más representativas.
d) Dos Vocales de las Asociaciones empresariales mas representativas.
e) Secretario: El que lo sea de la Comisión Consultiva.

2. Los miembros de la Comisión Permanente serán nombrados con el mismo procedimiento establecido para los de la Comisión Consultiva.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

1. Las cesiones del uso de bienes inmuebles que se hubieran efectuado en favor de Organizaciones empresariales o sindicales con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 4/1986, de 8 de enero, deberán ser objeto de la correspondiente regularización mediante resolución dictada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical.

2. A tal efecto, las Entidades titulares de la cesión por sí o, en su caso, a través de la Federación a que pertenezcan, dirigirán al Ministro de Trabajo y Seguridad Social sus peticiones de regularización en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Reglamento.

3. La falta de petición de regularización en el plazo indicado determinará la automática caducidad de la cesión que se hubiera otorgado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

1. En el plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de la Ley 4/1986, de 8 de enero, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formalizará el inventario de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, oyendo previamente a la Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical.

2. Del Inventario de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado se dará traslado al Ministerio de Economía y Hacienda para su constancia en el General de Bienes y Derechos del Estado. Iguales traslados se efectuarán de todas las alteraciones que aquel experimente.

Segunda.

1. No pertenecen al Patrimonio Sindical Acumulado todos aquellos bienes y derechos que, por virtud de la Ley de Responsabilidades Políticas de 9 de febrero de 1939, fueron incautados a las Organizaciones sindicales o sus entes afiliados o asociados de carácter sindical entonces existentes.

2. Si tales bienes y derechos estuvieran en poder de la Administración del Estado serán reintegrados en pleno dominio y, en su caso, debidamente inscritos a nombre de los interesados por cuenta del Estado en el Registro de la Propiedad.

3. La reintegración se llevará a cabo previa solicitud de la Entidad interesada dirigida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la que se hagan constar todos los datos de identificación de los bienes y derechos, así como los relativos a las personalidades originaria y actual de la Entidad solicitante. A la petición se acompañarán los medios de prueba admitidos en derecho necesario para justificar la pretensión.

4. La reintegración será acordada por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Seguridad Social, documentándose en forma de escritura pública que, en representación del Estado, otorgará el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

5. En caso de que la reintegración no fuera posible, el Estado compensará pecuniariamente su valor, considerando como tal el normal de mercado que a la entrada en vigor de la Ley 4/1986, tuvieran los bienes o derechos incautados. En todo caso, la valoración será acordada por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previo informe del Ministro de Economía y Hacienda.

§ 24

Orden TAS/1303/2007, de 26 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad por la realización de actividades de carácter sindical

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 115, de 14 de mayo de 2007
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2007-9817

Las organizaciones sindicales, a quienes la Constitución Española en su artículo 7 asigna una función de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, son asociaciones de relevancia constitucional que constituyen uno de los pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de Derecho.

Este papel de instituciones básicas en el sistema político legitima, a todos los sindicatos sin distinción, para ejercer aquellos derechos que aún siendo asociados en puridad a los trabajadores, son de necesario ejercicio colectivo.

En razón a lo expuesto no cabe duda de que las actividades que desarrollan estas organizaciones son consideradas de interés general, motivo por el cual las Leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen contemplando, dentro de los correspondientes al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dotaciones presupuestarias específicas para subvencionarlas con el fin de crear el marco y las condiciones necesarias para que el ejercicio del derecho a la libertad sindical sea efectivo.

Por otra parte, la asignación de recursos públicos en concepto de subvenciones debe adaptarse a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como a su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. El artículo 17.1 de la citada Ley dispone que los Ministros correspondientes establecerán las oportunas bases reguladoras de la concesión y posibilita, en el artículo 22.1, párrafo tercero, que dentro del procedimiento ordinario de concurrencia competitiva se pueda proceder a prorratear entre los beneficiarios el importe global máximo destinado a las subvenciones, haciendo innecesaria la comparación de las solicitudes y la prelación entre las mismas, siempre que esté previsto en las bases reguladoras.

Con el fin de garantizar el derecho a la libertad sindical y el derecho a la igualdad de trato que aquel lleva implícito, se configura un régimen de concesión de subvenciones dirigido a todas las organizaciones que hayan tenido representación en las elecciones sindicales, distribuyéndose el crédito máximo presupuestario en proporción a la representatividad de cada una de ellas.

En su virtud, previo informe de la Abogacía del Estado y de la Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto de las subvenciones.*

La presente orden establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales.

El objeto de estas subvenciones es la realización de cualquier tipo de actividad sindical dirigida a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

Artículo 2. *Requisitos de los solicitantes de las subvenciones.*

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones que se regulan en la presente orden las organizaciones sindicales constituidas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales convocadas al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre. La representatividad de las organizaciones sindicales, a efectos de esta orden, será la que certifique la Oficina Pública correspondiente al 1 de enero de cada año.

2. No podrán ser beneficiarios de las subvenciones reguladas en la presente norma las organizaciones sindicales en las que concurra alguna de las circunstancias previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 3. *Solicitudes y documentación.*

1. Las solicitudes de subvenciones se formalizarán en el modelo que figura como anexo a la presente orden o, en su caso, en el que apruebe la correspondiente convocatoria, y deberán acompañarse de los documentos que a continuación se detallan, que han de ser originales o fotocopias compulsadas:

a) Estatutos de la organización sindical y certificado de su depósito o, en su caso, documento acreditativo de su presentación.

b) Tarjeta de identificación fiscal.

c) Datos de identificación y autorización para su verificación, de la persona que firma la solicitud o, en caso de no prestar su consentimiento, fotocopia del Documento Nacional de Identidad.

d) Documentación que acredite la capacidad del solicitante para actuar en nombre y representación de la organización sindical.

e) Certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

f) Declaración responsable sobre el cumplimiento de obligaciones por reintegro de subvenciones.

g) Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

h) Memoria de las actividades, para las que se solicita subvención, ejecutadas o a ejecutar durante el año natural de la correspondiente convocatoria.

i) Comunicación, en su caso, de haber obtenido para el mismo proyecto o actividad otra ayuda o subvención cuando ésta sea incompatible, en los términos establecidos en el artículo 33 del Reglamento de desarrollo de la Ley General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

2. Las solicitudes, dirigidas a la Subsecretaria del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se presentarán en el Registro General del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, calle Agustín de Bethencourt, n.º 4, 28003 Madrid, sin perjuicio de lo establecido

en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Las solicitudes se presentarán en el plazo de un mes, contado a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la correspondiente convocatoria anual.

Artículo 4. *Procedimiento de concesión y órganos competentes.*

1. El procedimiento de concesión se tramitará según el régimen de concurrencia competitiva, previsto en el artículo 22.1 último párrafo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Presentada la solicitud, la Subdirección General de Administración Financiera, órgano competente para la ordenación y la instrucción del procedimiento, solicitará a la Oficina Pública correspondiente certificación que acredite la representatividad de cada una de las organizaciones sindicales que se presenten a la convocatoria, y realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos, del cumplimiento de los requisitos exigidos a los beneficiarios y de la adecuación de las actividades propuestas al objeto de la subvención.

A la vista del expediente, la Subdirección General de Administración Financiera, elaborará la propuesta de resolución provisional que será notificada a las partes, en los términos que se establezcan en la convocatoria, para que, en el plazo de 10 días, presenten alegaciones. Examinadas las alegaciones presentadas, en su caso, por los interesados, formulará la propuesta de resolución que elevará al órgano competente para resolver, junto con el correspondiente informe.

3. Las subvenciones serán concedidas mediante resolución motivada de la Subsecretaria de Trabajo y Asuntos Sociales por delegación del Ministro según lo preceptuado en el artículo 3.5.a) de la Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio, en el plazo de 15 días desde la fecha de elevación de la propuesta de resolución, notificándose a las organizaciones solicitantes el alcance y cuantía de la subvención o, en su caso, su desestimación.

4. La resolución de concesión de las subvenciones pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma recurso previo potestativo de reposición o recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional.

5. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de este procedimiento será de seis meses contados a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la correspondiente convocatoria anual. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado la resolución a los interesados, éstos podrán entender desestimada la solicitud.

Artículo 5. *Dotación y cuantía de las subvenciones.*

1. Las subvenciones tendrán los límites de la dotación recogida en los Presupuestos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del año correspondiente.

2. La cuantía individualizada de las subvenciones se determinará distribuyendo la totalidad del crédito presupuestario entre las organizaciones sindicales que hayan concurrido a la convocatoria anual y cumplido los requisitos exigidos en la misma, proporcionalmente a su representatividad según los resultados globales de las elecciones sindicales.

3. Se podrán realizar pagos anticipados que supondrán entregas de fondos con carácter previo a la justificación como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención.

Dichos pagos deberán ajustarse al presupuesto monetario vigente.

4. El pago de las subvenciones no podrá realizarse en tanto la entidad beneficiaria no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudor por resolución de procedencia de reintegro.

Artículo 6. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Son obligaciones de los beneficiarios las que con carácter general se recogen en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en particular, las siguientes:

a) Haber realizado la actividad para la que se concede la subvención.

b) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el órgano concedente y a las de control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes.

c) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones para la misma finalidad. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

d) Disponer de los libros contables, registros y demás documentos necesarios para garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.

Artículo 7. *Subcontratación.*

1. El beneficiario podrá concertar con terceros la ejecución de la actividad subvencionada hasta un límite del 50% de su importe.

2. En todo caso será necesaria la autorización previa por el órgano concedente cuando la subcontratación exceda del 20% del importe de la subvención y éste sea superior a 60.000 euros. En este caso, el contrato deberá celebrarse por escrito.

Artículo 8. *Justificación de las subvenciones.*

La justificación de las subvenciones, por parte de los beneficiarios, se hará antes del 31 de marzo del año siguiente a la concesión, mediante la presentación en la Subdirección General de Administración Financiera del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de la cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto con el contenido previsto en el artículo 72 del Reglamento de desarrollo de la Ley General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. No obstante, para subvenciones concedidas por importe inferior a 60.000 euros, podrá presentarse la cuenta justificativa simplificada regulada en el artículo 75 del citado Reglamento.

Se consideran gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada y se hayan realizado en el año natural de la correspondiente convocatoria. Los gastos a los que refiere el artículo 31.7 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, serán subvencionables siempre que sean indispensables para la adecuada preparación o ejecución de la actividad subvencionada.

Artículo 9. *Modificación de la resolución de concesión.*

Cualquier alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión. Las resoluciones de las solicitudes de modificación se dictarán por la Subsecretaria de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 10. *Compatibilidad.*

Las subvenciones concedidas al amparo de la presente orden serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administración o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de Organismos Internacionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 11. *Responsabilidad.*

Las organizaciones sindicales beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas al régimen de responsabilidad previsto en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Título IV de su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Artículo 12. *Reintegro.*

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en concepto de subvenciones así como la exigencia de interés de demora en los supuestos y de acuerdo con el procedimiento establecido en el Título II de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Título III de su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

2. El incumplimiento parcial de los fines para los que se concedió la ayuda, de la realización de las actividades o de la obligación de justificación dará lugar al reintegro parcial de la ayuda asignada a cada beneficiario en el porcentaje correspondiente al gasto no efectuado o no justificado, siempre y cuando el cumplimiento por el beneficiario se aproxime de modo significativo al cumplimiento total y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos y de las condiciones de otorgamiento de la ayuda.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 25 de marzo de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales para la realización de actividades de carácter formativo y otras, dentro de los fines propios de las mismas.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en la presente orden se aplicará supletoriamente lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones y en las restantes normas de derecho administrativo.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

Solicitud de subvenciones

1. Datos de la convocatoria:

Centro Directivo:	Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales	
Denominación de la convocatoria:		Boletín Oficial del Estado FECHA

2. Datos de identificación de la entidad y del/de la representante legal:

Datos de la entidad solicitante:

Nombre o razón social		Siglas	
Domicilio			
Localidad		C.I.F.	
Provincia		C.P.	
Teléfono		FAX	

Datos del/de la representante legal o apoderado/a:

Nombre y apellidos			
Cargo		D.N.I.	

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 552/2006, de 28 de abril, el representante legal de la entidad autoriza al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para que verifique su identidad, a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad.

☐ Autoriza ☐ No autoriza (*)

D./D.ª ....., representante legal de la entidad solicitante certifica la veracidad de todos los datos que obran en este Anexo.

Firma del representante y sello de la entidad,

..... a ..... de ..... de 200...

Relación de documentos que deben acompañarse:

- Estatutos de la organización sindical y certificado de depósito o documento acreditativo de su presentación.
- Tarjeta de identificación fiscal.
- Documentación que acredite la capacidad del solicitante para actuar en nombre y representación de la organización sindical.
- Certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- Declaración responsable sobre el cumplimiento de obligaciones por reintegro de subvenciones.
- Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Memoria de las actividades ejecutadas y de las proyectadas para las que se solicita la subvención

(*) En el supuesto de no autorizar es necesario adjuntar fotocopia del D.N.I.

§ 25

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. [Inclusión parcial]

Ministerio de Política Territorial y Función Pública
«BOE» núm. 121, de 1 de mayo de 2020
Última modificación: 28 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2020-4765

[. . .]

Artículo 3. *Dirección General de Trabajo.*

1. Corresponden a la Dirección General de Trabajo las funciones siguientes:

a) La ordenación y desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas, las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales, los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, así como la elaboración e interpretación de las normas de empleo, protección por desempleo y empresas de trabajo temporal.

b) La elaboración y seguimiento interno de las propuestas presupuestarias de la Dirección General de Trabajo y la tramitación, en su caso, de las obligaciones de contenido económico.

c) La expedición de certificación acreditativa de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales, cuando el ámbito afectado supere el de una Comunidad Autónoma, agregando la información sobre resultados electorales registrados en los correspondientes ámbitos territoriales, así como procesar las actas electorales correspondientes a las Ciudades de Ceuta y Melilla.

d) La formalización del depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, así como de los pactos o acuerdos colectivos que no son objeto de inscripción en el Registro de convenios colectivos y registro de los reglamentos de procedimiento de los comités de empresa, siempre que su ámbito sea nacional o supracomunitario.

e) La resolución sobre la concesión de las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, así como de las ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas y a las personas trabajadoras del sector de la estiba portuaria.

f) La realización de estudios, análisis e informes sobre planes de viabilidad y de reordenación de sectores y empresas en crisis.

g) El desarrollo de la coordinación administrativa entre todas las unidades de la Dirección General de Trabajo, así como velar por el cumplimiento de la política de personal del Departamento en el ámbito de la misma.

h) La coordinación funcional de la actuación de los órganos periféricos de la Administración General del Estado en aquellas funciones que son competencia de la Dirección General de Trabajo.

i) La preparación de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y la coordinación de las actuaciones relativas al traspaso de funciones y servicios a aquellas.

j) La tramitación de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y cuantos otros relacionados con la intervención administrativa en las relaciones laborales que sean competencia de la Dirección General de Trabajo.

k) El desarrollo de las funciones de competencia del Departamento en materia de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos laborales, así como realizar la prospección, análisis y seguimiento de los conflictos colectivos.

l) La tramitación de los procedimientos sancionadores en materia laboral, de empresas de trabajo temporal, de empleo, protección por desempleo y de prevención de riesgos laborales, en los supuestos que sean competencia de la Dirección General de Trabajo, así como preparar la resolución de órganos superiores.

m) La realización de las actuaciones relativas al depósito, registro y publicación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el análisis y seguimiento del desarrollo de la negociación colectiva.

n) La tramitación de los procedimientos de autorización de actividades y demás actuaciones administrativas en relación con las empresas de trabajo temporal en el ámbito de su competencia.

ñ) La preparación y elaboración de proyectos normativos relacionados con las áreas de su competencia.

o) La elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas a que se refiere el párrafo anterior.

p) El apoyo técnico-jurídico necesario para la elaboración, aprobación, transposición y aplicación de directivas y otros instrumentos jurídicos comunitarios o internacionales en las áreas de competencia de la Dirección General de Trabajo.

2. De la Dirección General de Trabajo dependen, con nivel orgánico de subdirección general:

a) La Subdirección General de Relaciones Laborales, a la que corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l) m) y n) del apartado 1.

b) La Subdirección General de Ordenación Normativa, a la que corresponde el ejercicio de las funciones enumeradas en los párrafos a), ñ), o) y p) del apartado 1.

3. Queda adscrita a la Dirección General de Trabajo la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, regulada por el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

[. . .]

§ 26

Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 73, de 26 de marzo de 2002
Última modificación: 23 de septiembre de 2011
Referencia: BOE-A-2002-5852

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley Orgánica tiene por objeto desarrollar el derecho de asociación reconocido en el artículo 22 de la Constitución y establecer aquellas normas de régimen jurídico de las asociaciones que corresponde dictar al Estado.

2. El derecho de asociación se regirá con carácter general por lo dispuesto en la presente Ley Orgánica, dentro de cuyo ámbito de aplicación se incluyen todas las asociaciones que no tengan fin de lucro y que no estén sometidas a un régimen asociativo específico.

3. Se regirán por su legislación específica los partidos políticos ; los sindicatos y las organizaciones empresariales; las iglesias, confesiones y comunidades religiosas ; las federaciones deportivas ; las asociaciones de consumidores y usuarios ; así como cualesquiera otras reguladas por leyes especiales.

Las asociaciones constituidas para fines exclusivamente religiosos por las iglesias, confesiones y comunidades religiosas se regirán por lo dispuesto en los tratados internacionales y en las leyes específicas, sin perjuicio de la aplicación supletoria de las disposiciones de la presente Ley Orgánica.

4. Quedan excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley las comunidades de bienes y propietarios y las entidades que se rijan por las disposiciones relativas al contrato de sociedad, cooperativas y mutualidades, así como las uniones temporales de empresas y las agrupaciones de interés económico.

[. . .]

Información relacionada

- Téngase en cuenta que las asociaciones, federaciones, confederaciones y uniones de asociaciones declaradas de utilidad pública e inscritas en el Registro Nacional de Asociaciones podrán presentar las cuentas y la memoria de actividades correspondientes al ejercicio económico de 2019 en el plazo de los cuatro meses siguientes a la fecha de finalización del estado de alarma, según establece el art. único de la Orden INT/395/2020, de 8 de mayo, por la que se amplía el plazo de rendición de cuentas de las asociaciones de utilidad pública de ámbito estatal debido a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Ref. BOE-A-2020-4899

§ 27

Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 80, de 4 de abril de 1977
Última modificación: 8 de agosto de 1985
Referencia: BOE-A-1977-8602

Esta norma queda derogada en todo cuanto se oponga a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, permaneciendo vigente la regulación que contiene referida 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, según establece la disposición derogatoria de la citada Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Ref. BOE-A-1985-16660.

La Ley Sindical, de 17 de febrero de 1971, regula en el título II las diversas variedades del asociacionismo profesional, tanto el de carácter preferentemente institucional como el de promoción voluntaria.

La citada ordenación legal, llevada a cabo en desarrollo de la Declaración XIII del Fuero del Trabajo, no parece la única interpretación válida que permite dicha Ley Fundamental, que posibilita otras más congruentes con las exigencias actuales y la deseable expansión de las asociaciones profesionales de base voluntaria.

En consecuencia, se estima llegado el momento de proceder a la reforma de la Ley Sindical en este importante extremo, con toda la extensión y flexibilidad permitidas por el marco institucional. Esta reforma habrá de orientarse a la protección legal de la libertad de asociación sindical de los trabajadores y empresarios para la defensa de sus intereses peculiares, sin otros límites funcionales que los inherentes a la naturaleza profesional de sus fines estatutarios y al deber de acatamiento de la legalidad; todo ello en el ejercicio de las libertades propias de una sociedad democrática y teniendo en cuenta los convenios internacionales, especialmente los convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recientemente firmado por el Gobierno español.

En su virtud, y de conformidad con la Ley aprobada por las Cortes Españolas, vengo a sancionar:

Artículo primero.

Uno. Los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos.

En la presente Ley, la referencia a los trabajadores comprende también, conjunta o separadamente, a los técnicos.

Dos. A los efectos de esta Ley, se entiende por rama de actividad el ámbito de actuación económica, la profesión u otro concepto análogo que los trabajadores o los empresarios determinen en los estatutos.

Tres. Las asociaciones mencionadas en el apartado número uno establecerán sus propios estatutos, se gobernarán con plena autonomía y gozarán de protección legal para garantizar su independencia respecto de la Administración Pública, así como contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Cuatro. Las normas estatutarias contendrán, al menos, la denominación de la asociación, ámbito territorial y profesional, órganos de representación, gobierno y administración, recursos económicos y sistema de admisión de miembros, y regularán su funcionamiento de acuerdo con principios democráticos.

Artículo segundo.

Uno. Los trabajadores y los empresarios tendrán derecho a afiliarse a las referidas asociaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Dos. Los trabajadores y los empresarios gozarán de protección legal contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo o función.

Artículo tercero.

Las asociaciones constituidas al amparo de la presente Ley deberán depositar sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto. Adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días desde el depósito de los estatutos, salvo que dentro de dicho plazo se inste de la autoridad judicial competente la declaración de no ser conformes a derecho. La autoridad judicial dictará la resolución definitiva que proceda.

Artículo cuarto.

Las asociaciones profesionales podrán constituir Federaciones y Confederaciones, con los requisitos y efectos previstos en el artículo 3, así como afiliarse a las de igual carácter que se hallen constituidas.

Artículo quinto.

Las organizaciones a que se refiere la presente Ley sólo podrán ser suspendidas o disueltas mediante resolución del órgano judicial basada en la realización de las actividades determinantes de la ilicitud o en otras causas previstas en las leyes o en los estatutos.

Artículo sexto.

Las organizaciones de trabajadores y empresarios podrán participar en los Organismos de consulta y colaboración en los ámbitos sectorial y territorial.

Disposición adicional primera.

Queda excluido de la presente Ley el personal militar.

Disposición adicional segunda.

El ejercicio del derecho de asociación sindical por los funcionarios públicos y por el personal civil al servicio de la Administración Militar se regulará por disposiciones específicas.

Disposición final primera.

El Gobierno, oídos el Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos y el Consejo Nacional de Empresarios, dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente Ley, determinándose en ellas las autoridades judiciales, procedimientos y plazo

para la resolución judicial en relación con lo establecido en los artículos 3 y 5, así como la publicidad que deba tener el depósito de los estatutos.

Disposición final segunda.

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

Disposición transitoria.

Las asociaciones sindicales constituidas al amparo de la legislación en vigor que así lo soliciten quedarán automáticamente acogidas al régimen jurídico de las asociaciones profesionales de la presente Ley, previa la adaptación, en su caso, de las normas estatutarias, en la forma que se establezca en las disposiciones de desarrollo.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas las disposiciones que se opongan a lo establecido en la presente Ley.

§ 28

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-11071

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Derecho de asociación.*

A efectos de ostentar la representación ante las administraciones públicas y en defensa de sus intereses, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las sociedades laborales, sean anónimas o de responsabilidad limitada, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, de conformidad con la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical.

[. . .]

§ 29

Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 80, de 2 de abril de 2014
Última modificación: 15 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-2014-3520

CAPÍTULO I

Naturaleza y funciones

[. . .]

Artículo 3. *Finalidad.*

Las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación tienen como finalidad la representación, promoción y defensa de los intereses generales del comercio, la industria, los servicios y la navegación, así como la prestación de servicios a las empresas que ejerzan las indicadas actividades. Asimismo, ejercerán las competencias de carácter público que les atribuye esta Ley y las que les puedan ser asignadas por las Administraciones Públicas con arreglo a los instrumentos que establece el ordenamiento jurídico. Las actividades a desarrollar por las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación para el logro de sus fines, se llevarán a cabo sin perjuicio de la libertad sindical y de asociación empresarial, de las facultades de representación de los intereses de los empresarios que asuman este tipo de asociaciones y de las actuaciones de otras organizaciones sociales que legalmente se constituyan.

[. . .]

§ 30

Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 134, de 5 de junio de 1981
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1981-12774

DON 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:

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones comunes a los tres estados

Artículo primero.

Uno. Procederá la declaración de los estados de alarma, excepción o sitio cuando circunstancias extraordinarias hiciesen imposible el mantenimiento de la normalidad mediante los poderes ordinarios de las Autoridades competentes.

Dos. Las medidas a adoptar en los estados de alarma, excepción y sitio, así como la duración de los mismos, serán en cualquier caso las estrictamente indispensables para asegurar el restablecimiento de la normalidad. Su aplicación se realizará de forma proporcionada a las circunstancias.

Tres. Finalizada la vigencia de los estados de alarma, excepción y sitio decaerán en su eficacia cuantas competencias en materia sancionadora y en orden a actuaciones preventivas correspondan a las Autoridades competentes, así como las concretas medidas adoptadas en base a éstas, salvo las que consistiesen en sanciones firmes.

Cuatro. La declaración de los estados de alarma, excepción y sitio no interrumpe el normal funcionamiento de los poderes constitucionales del Estado.

Artículo segundo.

La declaración de los estados de alarma, excepción o sitio será publicada de inmediato en el «Boletín Oficial del Estado», y difundida obligatoriamente por todos los medios de comunicación públicos y por los privados que se determinen, y entrará en vigor desde el instante mismo de su publicación en aquél. También serán de difusión obligatoria las disposiciones que la Autoridad competente dicte durante la vigencia de cada uno de dichos estados.

Artículo tercero.

Uno. Los actos y disposiciones de la Administración Pública adoptados durante la vigencia de los estados de alarma, excepción y sitio serán impugnables en vía jurisdiccional de conformidad con lo dispuesto en las leyes.

Dos. Quienes como consecuencia de la aplicación de los actos y disposiciones adoptadas durante la vigencia de estos estados sufran, de forma directa, o en su persona, derechos o bienes, daños o perjuicios por actos que no les sean imputables, tendrán derecho a ser indemnizados de acuerdo con lo dispuesto en las leyes.

CAPÍTULO II

El estado de alarma

Artículo cuarto.

El Gobierno, en uso de las facultades que le otorga el artículo ciento dieciséis, dos, de la Constitución podrá declarar el estado de alarma, en todo o parte del territorio nacional, cuando se produzca alguna de las siguientes alteraciones graves de la normalidad.

a) Catástrofes, calamidades o desgracias públicas, tales como terremotos, inundaciones, incendios urbanos y forestales o accidentes de gran magnitud.

b) Crisis sanitarias, tales como epidemias y situaciones de contaminación graves.

c) Paralización de servicios públicos esenciales para la comunidad, cuando no se garantice lo dispuesto en los artículos veintiocho, dos, y treinta y siete, dos, de la Constitución, concurra alguna de las demás circunstancia o situaciones contenidas en este artículo.

d) Situaciones de desabastecimiento de productos de primera necesidad.

Artículo quinto.

Cuando los supuestos a que se refiere el artículo anterior afecten exclusivamente a todo, o parte del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, el Presidente de la misma, podrá solicitar del Gobierno la declaración de estado de alarma.

Artículo sexto.

Uno. La declaración del estado de alarma se llevará a cabo mediante decreto acordado en Consejo de Ministros.

Dos. En el decreto se determinará el ámbito territorial, la duración y los efectos del estado de alarma, que no podrá exceder de quince días. Sólo se podrá prorrogar con autorización expresa del Congreso de los Diputados, que en este caso podrá establecer el alcance y las condiciones vigentes durante la prórroga.

Artículo séptimo.

A los efectos del estado de alarma la Autoridad competente será el Gobierno o, por delegación de éste, el Presidente de la Comunidad Autónoma cuando la declaración afecte exclusivamente a todo o parte del territorio de una Comunidad.

Artículo octavo.

Uno. El Gobierno dará cuenta al Congreso de los Diputados de la declaración del estado de alarma y le suministrará la información que le sea requerida.

Dos. El Gobierno también dará cuenta al Congreso de los Diputados de los decretos que dicte durante la vigencia del estado de alarma en relación con éste.

Artículo noveno.

Uno. Por la declaración del estado de alarma todas las Autoridades civiles de la Administración Pública del territorio afectado por la declaración, los integrantes de los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, y los

demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedarán bajo las órdenes directas de la Autoridad competente en cuanto sea necesaria para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza.

Dos. Cuando la Autoridad competente sea el Presidente de una Comunidad Autónoma podrá requerir la colaboración de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, que actuarán bajo la dirección de sus mandos naturales.

Artículo diez.

Uno. El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de la Autoridad competente en el estado de alarma será sancionado con arreglo a lo dispuesto en las leyes.

Dos. Si estos actos fuesen cometidos por funcionarios, las Autoridades podrán suspenderlos de inmediato en el ejercicio de sus cargos, pasando, en su caso, el tanto de culpa al juez, y se notificará al superior jerárquico, a los efectos del oportuno expediente disciplinario.

Tres. Si fuesen cometidos por Autoridades, las facultades de éstas que fuesen necesarias para el cumplimiento de las medidas acordadas en ejecución de la declaración de estado de alarma podrán ser asumidas por la Autoridad competente durante su vigencia.

Artículo once.

Con independencia de lo dispuesto en el artículo anterior, el decreto de declaración del estado de alarma, o los sucesivos que durante su vigencia se dicten, podrán acordar las medidas siguientes:

a) Limitar la circulación o permanencia de personas o vehículos en horas y lugares determinados, o condicionarlas al cumplimiento de ciertos requisitos.

b) Practicar requisas temporales de todo tipo de bienes e imponer prestaciones personales obligatorias.

c) Intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fábricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza, con excepción de domicilios privados, dando cuenta de ello a los Ministerios interesados.

d) Limitar o racionar el uso de servicios o el consumo de artículos de primera necesidad.

e) Impartir las órdenes necesarias para asegurar el abastecimiento de los mercados y el funcionamiento de los servicios de los centros de producción afectados por el apartado d) del artículo cuarto.

Artículo doce.

Uno. En los supuestos previstos en los apartados a) y b) del artículo cuarto, la Autoridad competente podrá adoptar por sí, según los casos, además de las medidas previstas en los artículos anteriores, las establecidas en las normas para la lucha contra las enfermedades infecciosas, la protección del medio ambiente, en materia de aguas y sobre incendios forestales.

Dos. En los casos previstos en los apartados c) y d) del artículo cuarto el Gobierno podrá acordar la intervención de empresas o servicios, así como la movilización de su personal, con el fin de asegurar su funcionamiento. Será de aplicación al personal movilizado la normativa vigente sobre movilización que, en todo caso, será supletoria respecto de lo dispuesto en el presente artículo.

CAPÍTULO III

El estado de excepción

Artículo trece.

Uno. Cuando el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos, el normal funcionamiento de las instituciones democráticas, el de los servicios públicos esenciales para la comunidad, o cualquier otro aspecto del orden público, resulten tan gravemente

alterados que el ejercicio de las potestades ordinarias fuera insuficiente para restablecerlo y mantenerlo, el Gobierno, de acuerdo con el apartado tres del artículo ciento dieciséis de la Constitución, podrá solicitar del Congreso de los Diputados autorización para declarar el estado de excepción.

Dos. A los anteriores efectos, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados una solicitud de autorización que deberá contener los siguientes extremos:

a) Determinación de los efectos del estado de excepción, con mención expresa de los derechos cuya suspensión se solicita, que no podrán ser otros que los enumerados en el apartado uno del artículo cincuenta y cinco de la Constitución.

b) Relación de las medidas a adoptar referidas a los derechos cuya suspensión específicamente se solicita.

c) Ámbito territorial del estado de excepción, así como duración del mismo, que no podrá exceder de treinta días.

d) La cuantía máxima de las sanciones pecuniarias que la Autoridad gubernativa esté autorizada para imponer, en su caso, a quienes contravengan las disposiciones que dicte durante el estado de excepción.

Tres. El Congreso debatirá la solicitud de autorización remitida por el Gobierno, pudiendo aprobarla en sus propios términos o introducir modificaciones en la misma.

Artículo catorce.

El Gobierno, obtenida la autorización a que hace referencia el artículo anterior, procederá a declarar el estado de excepción, acordando para ello en Consejo de Ministros un decreto con el contenido autorizado por el Congreso de los Diputados.

Artículo quince.

Uno. Si durante el estado de excepción, el Gobierno considerase conveniente la adopción de medidas distintas de las previstas en el decreto que lo declaró, procederá a solicitar del Congreso de los Diputados la autorización necesaria para la modificación del mismo, para lo que se utilizará el procedimiento, que se establece en los artículos anteriores.

Dos. El Gobierno, mediante decreto acordado en Consejo de Ministros, podrá poner fin al estado de excepción antes de que finalice el período para el que fue declarado, dando cuenta de ello inmediatamente al Congreso de los Diputados.

Tres. Si persistieran las circunstancias que dieron lugar a la declaración del estado de excepción, el Gobierno podrá solicitar del Congreso de los Diputados la prórroga de aquél, que no podrá exceder de treinta días.

Artículo dieciséis.

Uno. La Autoridad gubernativa podrá detener a cualquier persona si lo considera necesario para la conservación del orden, siempre que, cuando menos, existan fundadas sospechas de que dicha persona vaya a provocar alteraciones del orden público. La detención no podrá exceder de diez días y los detenidos disfrutarán de los derechos que les reconoce el artículo diecisiete, tres, de la Constitución.

Dos. La detención habrá de ser comunicada al juez competente en el plazo de veinticuatro horas. Durante la detención, el Juez podrá, en todo momento, requerir información y conocer personalmente, o mediante delegación en el Juez de Instrucción del partido o demarcación donde se encuentre el detenido la situación de éste.

Artículo diecisiete.

Uno. Cuando la autorización del Congreso comprenda la suspensión del artículo dieciocho, dos, de la Constitución, la Autoridad gubernativa podrá disponer inspecciones, registros domiciliarios si lo considera necesario para el esclarecimiento de los hechos presuntamente delictivos o para el mantenimiento del orden público.

Dos. La inspección o el registro se llevarán a cabo por la propia Autoridad o por sus agentes, a los que proveerá de orden formal y escrita.

Tres. El reconocimiento de la casa, papeles y efectos, podrá ser presenciado por el titular o encargado de la misma o por uno o más individuos de su familia mayores de edad y, en todo caso, por dos vecinos de la casa o de las inmediaciones, si en ellas los hubiere, o, en su defecto, por dos vecinos del mismo pueblo o del pueblo o pueblos limítrofes.

Cuatro. No hallándose en ella al titular o encargado de la casa ni a ningún individuo de la familia, se hará el reconocimiento en presencia únicamente de los dos vecinos indicados.

Cinco. La asistencia de los vecinos requeridos para presenciar el registro será obligatoria y coercitivamente exigible.

Seis. Se levantará acta de la inspección o registro, en la que se harán constar los nombres de las personas que asistieren y las circunstancias que concurriesen, así como las incidencias a que diere lugar. El acta será firmada por la autoridad o el agente que efectuare el reconocimiento y por el dueño o familiares y vecinos. Si no supieran o no quisiesen firmar se anotará también esta incidencia.

Siete. La autoridad gubernativa comunicará inmediatamente al Juez competente las inspecciones y registros efectuados, las causas que los motivaron y los resultados de los mismos, remitiéndole copia del acta levantada.

Artículo dieciocho.

Uno. Cuando la autorización del Congreso comprenda la suspensión del artículo dieciocho, tres, de la Constitución, la autoridad gubernativa podrá intervenir toda clase de comunicaciones, incluidas las postales, telegráficas y telefónicas. Dicha intervención sólo podrá ser realizada si ello resulta necesario para el esclarecimiento de los hechos presuntamente delictivos o el mantenimiento del orden público.

Dos. La intervención decretada será comunicada inmediatamente por escrito motivado al Juez competente.

Artículo diecinueve.

La autoridad gubernativa podrá intervenir y controlar toda clase de transportes, y la carga de los mismos.

Artículo veinte.

Uno. Cuando la autorización del Congreso comprenda la suspensión del artículo diecinueve de la Constitución, la autoridad gubernativa podrá prohibir la circulación de personas y vehículos en las horas y lugares que se determine, y exigir a quienes se desplacen de un lugar a otro que acrediten su identidad, señalándoles el itinerario a seguir.

Dos. Igualmente podrá delimitar zonas de protección o seguridad y dictar las condiciones de permanencia en las mismas y prohibir en lugares determinados la presencia de persona que puedan dificultar la acción de la fuerza pública.

Tres. Cuando ello resulte necesario, la Autoridad gubernativa podrá exigir a personas determinadas que comuniquen, con una antelación de dos días, todo desplazamiento fuera de la localidad en que tengan su residencia habitual.

Cuatro. Igualmente podrá disponer su desplazamiento fuera de dicha localidad cuando lo estime necesario.

Cinco. Podrá también fijar transitoriamente la residencia de personas determinadas en localidad o territorio adecuados a sus condiciones personales.

Seis. Corresponde a la Autoridad gubernativa proveer de los recursos necesarios para el cumplimiento de las medidas previstas en este artículo y, particularmente, de las referidas a viajes, alojamiento y manutención de la persona afectada.

Siete. Para acordar las medidas a que se refieren los apartados tres, cuatro y cinco de este artículo, la Autoridad gubernativa habrá de tener fundados motivos en razón a la peligrosidad que para el mantenimiento del orden público suponga la persona afectada por tales medidas.

Artículo veintiuno.

Uno. La Autoridad gubernativa podrá suspender todo tipo de publicaciones, emisiones de radio y televisión, proyecciones, cinematográficas y representaciones teatrales, siempre y

cuando la autorización del Congreso comprenda la suspensión del artículo veinte, apartados uno, a) y d), y cinco de la Constitución. Igualmente podrá ordenar el secuestro de publicaciones.

Dos. El ejercicio de las potestades a que se refiere el apartado anterior no podrá llevar aparejado ningún tipo de censura previa.

Artículo veintidós.

Uno. Cuando la autorización del Congreso comprenda la suspensión del artículo veintiuno de la Constitución, la autoridad gubernativa podrá someter a autorización previa o prohibir la celebración de reuniones y manifestaciones.

Dos. También podrá disolver las reuniones y manifestaciones a que se refiere el párrafo anterior.

Tres. Las reuniones orgánicas que los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones empresariales realicen en cumplimiento de los fines que respectivamente les asignen los artículos sexto y séptimo de la Constitución, y de acuerdo con sus Estatutos, no podrán ser prohibidas, disueltas ni sometidas a autorización previa.

Cuatro. Para penetrar en los locales en que tuvieran lugar las reuniones, la Autoridad gubernativa deberá proveer a sus agentes de autorización formal y escrita. Esta autorización no será necesaria cuando desde dichos locales se estuviesen produciendo alteraciones graves del orden público constitutivas del delito o agresiones a las Fuerzas de Seguridad y en cualesquiera otros casos de flagrante delito.

Artículo veintitrés.

La Autoridad gubernativa podrá prohibir las huelgas y la adopción de medidas de conflicto colectivo, cuando la autorización del Congreso comprenda la suspensión de los artículos veintiocho, dos, y treinta y siete, dos de la Constitución.

Artículo veinticuatro.

Uno. Los extranjeros que se encuentren en España vendrán obligados a realizar las comparecencias que se acuerden, a cumplir las normas que se dicten sobre renovación o control de permisos de residencia y cédulas de inscripción consular y a observar las demás formalidades que se establezcan.

Dos. Quienes contravinieren las normas o medidas que se adopten, o actuaren en connivencia con los perturbadores del orden público, podrán ser expulsados de España, salvo que sus actos presentaren indicios de ser constitutivos de delito, en cuyo caso se les someterá a los procedimientos judiciales correspondientes.

Tres. Los apátridas y refugiados respecto de los cuales no sea posible la expulsión se someterán al mismo régimen que los españoles.

Cuatro. Las medidas de expulsión deberán ir acompañadas de una previa justificación sumaria de las razones que la motivan.

Artículo veinticinco.

La autoridad gubernativa podrá proceder a la incautación de toda clase de armas, municiones o sustancias explosivas.

Artículo veintiséis.

Uno. La Autoridad gubernativa podrá ordenar la intervención de industrias o comercios que puedan motivar la alteración del orden público o coadyuvar a ella, y la suspensión temporal de las actividades de los mismos, dando cuenta a los Ministerios interesados.

Dos. Podrá, asimismo, ordenar el cierre provisional de salas de espectáculos, establecimientos de bebidas y locales de similares características.

Artículo veintisiete.

La Autoridad gubernativa podrá ordenar las medidas necesarias de vigilancia y protección de edificaciones, instalaciones, obras, servicios públicos e industrias o

explotaciones de cualquier género. A estos efectos podrá emplazar puestos armados en los lugares más apropiados para asegurar la vigilancia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo dieciocho, uno de la Constitución.

Artículo veintiocho.

Cuando la alteración del orden público haya dado lugar a alguna de las circunstancias especificadas en el artículo cuarto coincida con ellas, el Gobierno podrá adoptar además de las medidas propias del estado de excepción, las previstas para el estado de alarma en la presente ley.

Artículo veintinueve.

Si algún funcionario o personal al servicio de una Administración pública o entidad o instituto de carácter público u oficial favoreciese con su conducta la actuación de los elementos perturbadores del orden, la Autoridad gubernativa podrá suspenderlo en el ejercicio de su cargo, pasando el tanto de culpa al Juez competente y notificándolo al superior jerárquico a los efectos del oportuno expediente disciplinario.

Artículo treinta.

Uno. Si durante el estado de excepción el Juez estimase la existencia de hechos contrarios al orden público o a la seguridad ciudadana que puedan ser constitutivos de delito, oído el Ministerio Fiscal, decretará la prisión provisional del presunto responsable, la cual mantendrá, según su arbitrio, durante dicho estado.

Dos. Los condenados en estos procedimientos quedan exceptuados de los beneficios de la remisión condicional durante la vigencia del estado de excepción.

Artículo treinta y uno.

Cuando la declaración del estado de excepción afecte exclusivamente a todo o parte del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, la Autoridad gubernativa podrá coordinar el ejercicio de sus competencias con el Gobierno de dicha Comunidad.

CAPÍTULO IV

El estado de sitio

Artículo treinta y dos.

Uno. Cuando se produzca o amenace producirse una insurrección o acto de fuerza contra la soberanía o independencia de España, su integridad territorial o el ordenamiento constitucional, que no pueda resolverse por otros medios, el Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el apartado cuatro del artículo ciento dieciséis de la Constitución, podrá proponer al Congreso de los Diputados la declaración de estado de sitio.

Dos. La correspondiente declaración determinará el ámbito territorial, duración y condiciones del estado de sitio.

Tres. La declaración podrá autorizar, además de lo previsto para los estados de alarma y excepción, la suspensión temporal de las garantías jurídicas del detenido que se reconocen en el apartado tres del artículo diecisiete de la Constitución.

Artículo treinta y tres.

Uno. En virtud de la declaración del estado de sitio, el Gobierno, que dirige la política militar y de la defensa, de acuerdo con el artículo noventa y siete de la Constitución, asumirá todas las facultades extraordinarias previstas en la misma y en la presente ley.

Dos. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Gobierno designará la Autoridad militar que, bajo su dirección, haya de ejecutar las medidas que procedan en el territorio a que el estado de sitio se refiera.

Artículo treinta y cuatro.

La Autoridad militar procederá a publicar y difundir los oportunos bandos, que contendrán las medidas y prevenciones necesarias, de acuerdo con la Constitución, la presente ley y las condiciones de la declaración del estado de sitio.

Artículo treinta y cinco.

En la declaración del estado de sitio el Congreso de los Diputados podrá determinar los delitos que durante su vigencia quedan sometidos a la Jurisdicción Militar.

Artículo treinta y seis.

Las Autoridades civiles continuarán en el ejercicio de las facultades que no hayan sido conferidas a la Autoridad militar de acuerdo con la presente Ley. Aquellas Autoridades darán a la militar las informaciones que ésta le solicite y cuantas noticias referentes al orden público lleguen a su conocimiento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados los artículos veinticinco a cincuenta y uno y disposiciones finales y transitorias de la Ley cuarenta y cinco mil novecientos cincuenta y nueve, de treinta de julio, de Orden Público, así como cuantas disposiciones se opongan a lo preceptuado en la presente Ley Orgánica.

DISPOSICIÓN FINAL

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

§ 31

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2015-11719

[. . .]

TÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
h) Transparencia.
i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.

[. . .]

TÍTULO III

Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos

CAPÍTULO I

Derechos de los empleados públicos

Artículo 14. *Derechos individuales.*

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.
i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
p) A la libre asociación profesional.
q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Artículo 15. *Derechos individuales ejercidos colectivamente.*

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

a) A la libertad sindical.
b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

CAPÍTULO II

Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño

[. . .]

Artículo 19. *Carrera profesional y promoción del personal laboral.*

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión

Artículo 31. *Principios generales.*

1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

3. Por representación, a los efectos de esta ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. Por participación institucional, a los efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

Artículo 32. *Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.*

1. La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de

gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Artículo 33. *Negociación colectiva.*

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y lo previsto en este capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de comunidad autónoma, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

Artículo 34. *Mesas de Negociación.*

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

2. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada comunidad autónoma, o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

3. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

Artículo 35. *Constitución y composición de las Mesas de Negociación.*

1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Artículo 36. *Mesas Generales de Negociación.*

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

Artículo 37. *Materias objeto de negociación.*

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 38. *Pactos y Acuerdos.*

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de

los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.

12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.

13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

Artículo 39. *Órganos de representación.*

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

2. En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30

funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.

3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.

4. El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

5. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

De 50 a 100 funcionarios: 5.
De 101 a 250 funcionarios: 9.
De 251 a 500 funcionarios: 13.
De 501 a 750 funcionarios: 17.
De 751 a 1.000 funcionarios: 21.
De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

6. Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

Artículo 40. *Funciones y legitimación de los órganos de representación.*

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 41. *Garantías de la función representativa del personal.*

1. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios: 15.
De 101 a 250 funcionarios: 20.
De 251 a 500 funcionarios: 30.
De 501 a 750 funcionarios: 35.
De 751 en adelante: 40.

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.

2. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 42. *Duración de la representación.*

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

Artículo 43. *Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.*

1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:

a) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal.

b) Los sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico.

c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.

d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.

e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

2. Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo.

Artículo 44. *Procedimiento electoral.*

El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

a) La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.

b) Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de real decreto o por decreto de los consejos de gobierno de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

c) Podrán presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

d) Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.

e) Los órganos electorales serán las Mesas Electorales que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.

f) Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, excepto las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

Artículo 45. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución 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 la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

Artículo 46. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:

a) Los Delegados de Personal.
b) Las Juntas de Personal.
c) Los Comités de Empresa.
d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.

CAPÍTULO V

Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

[. . .]

Artículo 47 bis. *Teletrabajo.*

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

Artículo 48. *Permisos de los funcionarios públicos.*

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

[. . .]

TÍTULO VI

Situaciones administrativas

[. . .]

Artículo 92. *Situaciones del personal laboral.*

El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

[. . .]

Disposición adicional séptima. *Planes de igualdad.*

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y trasparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

[. . .]

Disposición adicional duodécima. *Mesas de negociación en ámbitos específicos.*

1. Para la negociación de las condiciones de trabajo del personal funcionario o estatutario de sus respectivos ámbitos, se constituirán las siguientes Mesas de Negociación:

a) Del personal docente no universitario, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

b) Del personal de la Administración de Justicia, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Justicia.

c) Del personal estatutario de los servicios de Salud, para las cuestiones que deban ser objeto de negociación comprendidas en el ámbito competencial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que asumirá las competencias y funciones previstas en el

artículo 11.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Mesa que se denominará «Ámbito de Negociación».

2. Además de la representación de la Administración General del Estado, constituirán estas Mesas de Negociación, las organizaciones sindicales a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 33.1 de este Estatuto, cuya representación se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación propios del personal en el ámbito específico de la negociación que en cada caso corresponda, considerados a nivel estatal.

[. . .]

Disposición adicional decimoquinta. *Registro de Órganos de Representación del Personal.*

Las Administraciones Públicas dispondrán de un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos, agencias, universidades y entidades dependientes en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos, los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral, la creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y delegados sindicales. Así mismo, serán objeto de anotación los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo. La creación de dichos registros se ajustará la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

[. . .]

Disposición transitoria quinta. *Procedimiento Electoral General.*

En tanto se determine el procedimiento electoral general previsto en el artículo 39 del presente Estatuto, se mantendrán con carácter de normativa básica los siguientes artículos de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas: 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 y 29.

[. . .]

§ 32

Real Decreto 1522/1977, de 17 de junio, por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos

Presidencia del Gobierno
«BOE» núm. 157, de 2 de julio de 1977
Última modificación: 5 de octubre de 1979
Referencia: BOE-A-1977-15037

Reconocido el derecho de asociación sindical en la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, de uno de abril, y dictadas ya sus principales normas de desarrollo, se hace ahora necesario, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional del mencionado texto legal, abordar, en un primer paso, la regulación de aquellos aspectos relativos al ejercicio del derecho de asociación sindical por los funcionarios públicos que supongan especialidades en relación con el régimen general establecido por aquellas disposiciones. Al tratamiento normativo de estas especialidades se dirige el presente Real Decreto.

En primer lugar, se hace necesario enunciar, de forma distinta a la del articulo primero punto uno de la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, el derecho a constituir asociaciones profesionales precisando quiénes son los destinatarios de la norma.

A partir de tal precisión y en el espíritu de garantizar la independencia de las organizaciones frente a actos de injerencia por parte de las autoridades públicas, se limita el derecho de asociación de aquellos funcionarios que ocupen cargos políticos o de confianza.

Igualmente, se prevé un tratamiento singular para los funcionarios adscritos a funciones de Policía de seguridad en razón de las peculiaridades de sus cometidos y de la más intensa afirmación de la disciplina como principio organizativo de su estructura y actuación.

Las especiales características de la función pública y la incidencia en la misma del asociacionismo sindical hacen que resulte conveniente, desde el punto de vista orgánico, la ubicación en la Dirección General de la Función Pública de la oficina encargada de recibir el depósito de Estatutos de las organizaciones de funcionarios, sin que ello suponga, en absoluto, cualquier alteración en el régimen de su constitución.

Finalmente, se adecúa al ámbito de la función Pública, mediante un enunciado más apropiado al mismo, el principio de Participación tan genéricamente establecido en el artículo seis de la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete.

En su virtud, a propuesta de la Presidencia del Gobierno, con el informe de la Comisión Superior de Personal, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diecisiete de junio de mil novecientos setenta y siete,

DISPONGO:

Artículo primero.

Uno. Los funcionarios públicos y el personal contratado en régimen de derecho administrativo al servicio de la Administración Civil del Estado, Administración Local, Organismos autónomos dependientes de una u otra y Entidades Gestoras de la Seguridad Social podrán constituir, sin autorización previa, las asociaciones u organizaciones que estimen conveniente para la defensa de sus intereses, así como afiliarse a las mismas con la sola condición de observar sus Estatutos.

Dos. Se exceptúa de lo establecido en este articulo a los funcionarios de carrera en situación de excedencia especial, en los casos de nombramientos por Decreto para cargo político o de confianza de carácter no permanente.

El pase a la situación de excedencia especial descrito en el párrafo anterior implicará para el funcionario afectado la suspensión temporal de su condición de afiliado a las Organizaciones profesionales a que pudiera pertenecer.

Artículo segundo.

Las organizaciones de funcionarios públicos podrán constituir Federaciones y Confederaciones, así como afiliarse a las mismas.

Artículo tercero.

Los funcionarios y el personal adscrito a los servicios de Seguridad, Instituciones Penitenciarias y, en general, cualesquiera otros que sin pertenecer a los anteriores usen armas en el desarrollo de sus funciones, poseerán órganos de representación de sus intereses y de defensa de los mismos, sin que puedan afiliarse a las Asociaciones u Organizaciones a que se refieren los artículos anteriores.

Los órganos de representación a que se refiere el párrafo anterior se constituirán con arreglo a las normas específicas que los regulen, tendrán absoluta autonomía e independencia respecto de cualesquiera otras Organizaciones sindicales o Agrupaciones equivalentes y no podrán constituir Federaciones ni Confederaciones con las mismas.

> Téngase en cuenta que este artículo se deroga en relación con los funcionarios al servicio de la administración penitenciaria, por el art. 3 del Real Decreto 2298/1979, de 20 de julio. Ref. BOE-A-1979-23711.

Artículo cuarto.

Uno. El depósito de Estatutos se efectuará en el Registro de Organizaciones de Funcionarios de la Dirección General de la Función Pública.

Dos. De tal depósito se dará publicidad en el tablón de anuncios del Registro y en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo quinto.

Las Organizaciones profesionales de funcionarios públicos podrán participar, a través de los procedimientos de consulta y colaboración que se establezcan, en la determinación de las condiciones de su empleo.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados los Reales Decretos mil ochocientos treinta y nueve/mil novecientos setenta y seis, de dieciséis de julio, sobre asociación profesional de los funcionarios civiles del Estado, y tres mil seis/mil novecientos setenta y seis, de veintitrés de diciembre, sobre participación y colaboración de los funcionarios en los órganos encargados de la regulación y gestión de la Función Pública.

Disposición transitoria.

Las Asociaciones de funcionarios acogidas al Real Decreto mil ochocientos treinta y nueve/mil novecientos setenta y seis, de dieciséis de julio, podrán solicitar, en el plazo de cuatro meses, a partir de la entrada en vigor de la presente disposición, que por el Registro de Organizaciones de Funcionarios se de cumplimiento al trámite previsto en el artículo cuarto de este Real Decreto. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado tal solicitud, serán consideradas disueltas.

Disposición final.

Uno. En todo lo no establecido por el presente Real Decreto será aplicable la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, de uno de abril, y, en relación con el procedimiento de constitución de Organizaciones, las disposiciones que la desarrollen.

Dos. Se faculta a la Presidencia del Gobierno para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo del presente Real Decreto.

§ 33

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 168, de 14 de julio de 2012
Última modificación: 28 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2012-9364

TÍTULO I

Medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas

[. . .]

Artículo 10. *Reducción de créditos y permisos sindicales.*

(Suprimido)

[. . .]

Artículo 12. *Determinación de las unidades electorales en la Administración General del Estado y en la Administración de Justicia.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 39.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el ámbito de la Administración General del Estado se elegirá una Junta de Personal en cada una de las siguientes Unidades Electorales:

a) Una por cada uno de los Departamentos ministeriales, incluidos en ellos sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.

b) Una por cada Agencia, ente público u organismo no incluido en la letra anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.

c) Una en cada provincia, excluida la de Madrid, y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, en la Delegación o Subdelegación de Gobierno, en la que se incluirán los Organismos Autónomos, Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los funcionarios civiles que presten servicios en la Administración militar.

d) Una para cada ente u organismo público, no incluido en la letra anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

e) Una para los funcionarios destinados en las misiones diplomáticas en cada país, representaciones permanentes, oficinas consulares e instituciones y servicios de la Administración del Estado en el extranjero.

f) Una en cada provincia y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, para el personal estatutario de los servicios públicos de salud.

g) Una para el personal docente de los centros públicos no universitarios, en cada una de las ciudades de Ceuta y Melilla.

2. En aquellas Unidades Electorales a que se refiere el apartado anterior, con excepción de las referidas en la letra d), que no alcanzasen el mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal del Departamento al que estuviera adscrito el Organismo o Unidad administrativa de que se trate.

En las Unidades Electorales provinciales previstas en la letra d) que no alcanzasen el mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal de Madrid del Organismo o Ente público que corresponda.

3. En la Administración de Justicia, se elegirá una Junta de Personal en cada provincia, y en las ciudades de Ceuta y de Melilla, para todo el personal funcionario a su servicio. Además de las anteriores, en Madrid se elegirá otra Junta de Personal para el personal adscrito a los órganos centrales de la Administración de Justicia.

4. En las elecciones a representantes del personal laboral en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de Justicia, no transferida, constituirá un único centro de trabajo:

a) La totalidad de las unidades o establecimientos de cada Departamento Ministerial, incluidos en ellos los correspondientes a sus Organismos Autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos sus servicios provinciales, en Madrid.

b) La totalidad de las unidades o establecimientos en la provincia de Madrid de cada una de las Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, organismos o entes públicos no incluidos en la letra anterior y las dependientes de la Administración de Justicia.

c) La totalidad de las unidades o establecimientos al servicio de la Administración General del Estado, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras, servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006 que radiquen en una misma provincia, excluida la de Madrid, o en la ciudades de Ceuta y de Melilla. Se incluirán en este apartado las unidades y establecimientos dependientes de la Administración de Justicia.

d) Constituirá, igualmente un único centro de trabajo la totalidad de los establecimientos de cada ente u organismo público no incluido en las letras anteriores, radicados en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

5. Lo dispuesto en este artículo producirá efectos al producirse el vencimiento de los mandatos electorales actualmente en vigor.

6. En todo caso las nuevas unidades electorales entrarán en vigor el 1 de marzo de 2015, fecha en que todos los mandatos en vigor o prorrogados se habrán extinguido como consecuencia de la elección de los nuevos órganos de representación, elección que deberá producirse en el plazo de 10 meses desde la fecha indicada.

Artículo 13. *Creación del Registro de órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

1. **(Derogado)**

2. Se crea, en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de sus organismos, agencias, universidades y entidades dependientes.

3. Serán objeto de inscripción o anotación en este Registro los actos adoptados en el ámbito de la Administración General del Estado que afecten a las materias siguientes:

a) Creación, modificación y supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral: Juntas de personal, Delegados de Personal, Comités de Empresa y Comités de seguridad y salud.

b) Número e identidad de los miembros de los citados órganos, así como las variaciones que se produzcan respecto de los mismos.

c) Creación, modificación o supresión de secciones sindicales, así como número e identidad de los correspondientes delegados.

d) Cesiones de créditos horarios legal o convencionalmente establecidos que den lugar a la dispensa total o parcial de asistencia al trabajo.

e) Liberaciones institucionales que deriven, en su caso, de lo dispuesto en normas, pactos o convenios y cualquier otra modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo que pueda traer causa de lo establecido en disposiciones legales y convencionales que resulten de aplicación.

4. Los órganos administrativos en cada caso competentes comunicarán al Registro las resoluciones que adopten en sus respectivos ámbitos, en relación con las materias indicadas en el apartado anterior, en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde el siguiente a su adopción.

En el caso de los delegados sindicales y de los representantes del personal funcionario o laboral se estará, respectivamente, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto Básico del Empleado Público y demás normas que resulten de aplicación. En los restantes casos las resoluciones adoptadas no surtirán efectos hasta la inscripción en el Registro.

5. El órgano responsable del Registro podrá, motivadamente, rechazar la inscripción o anotación de una resolución cuando aprecie posibles vicios de legalidad en la misma, poniéndolo en conocimiento del órgano del que procedan a fin de que se adopten las medidas necesarias.

6. La gestión de dicho Registro se ajustará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

7. Por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se podrán adoptar, en el ámbito de sus competencias, cuantas órdenes, instrucciones o disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de lo establecido en este precepto.

Artículo 14. *Unidades electorales, créditos horarios y derechos sindicales en relación con el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.*

1. El establecimiento de unidades electorales que afecten al personal laboral en el exterior, se regulará por el Estado, dentro del ámbito de sus competencias legislativas.

Los componentes de los órganos de representación que resultaren elegidos contarán con un crédito de horas mensuales retribuidas que, en ningún caso, podrá ser superior a la escala aplicable a los representantes del personal laboral que prestan servicios en el territorio nacional.

La regulación de otros derechos sindicales, permisos o créditos horarios se establecerá, igualmente y en su caso, por el Estado, en el ámbito de sus competencias legislativas.

2. A partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto Ley, se establece una única circunscripción electoral para el conjunto del personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos.

3. Se dejan sin efecto cuantos pactos, acuerdos o convenios hayan podido establecer condiciones distintas a las reguladas en este artículo y, en concreto y en lo que se oponga al mismo, el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos y, en su integridad, el Acuerdo adoptado por dicha mesa el 9 de junio de 2011 sobre Procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior, así como cuantos procedimientos hubieran podido iniciarse o estuviesen en curso en ejecución del mismo.

4. Lo dispuesto en este artículo producirá sus efectos desde el 1 de agosto de 2012.

[. . .]

Artículo 16. *Suspensión de pactos, acuerdos y convenios.*

(Suprimido)

[. . .]

Disposición final octava. *Derechos sindicales en el ámbito del sector público.*

(Suprimida)

[. . .]

§ 34

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. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 144, de 17 de junio de 1987
Última modificación: 31 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-1987-14115

[. . .]

CAPITULO II

De los órganos de representación

[. . .]

Artículo 7.

Se constituirá una Junta de Personal en cada una de las siguientes Unidades Electorales:

1. En la Administración del Estado
(Derogado)

2. En la Administración de Justicia
(Derogado)

3. En las Comunidades Autónomas

3.1 En las Comunidades Autónomas pluriprovinciales:

3.1.1 Una en los servicios centrales de cada una de ellas.
3.1.2 Una en cada provincia para los funcionarios destinados en ellas.

3.2 En las Comunidades Autónomas uniprovinciales:

3.2.1 Una para todos los funcionarios destinados en ellas.

3.3 Otras Juntas de Personal:

3.3.1 Una en cada provincia para el personal docente de los Centros públicos no universitarios, cuando están transferidos los servicios.
3.3.2 Una en cada área de salud para el personal al servicio de Instituciones Sanitarias Públicas dependientes de la Comunidad Autónoma.

3.3.3 Una en cada universidad dependiente de la Comunidad Autónoma para los funcionarios de los Cuerpos docentes y otra para el personal de Administración y Servicios.

3.3.4 Una para el personal de cada Organismo autónomo, siempre que en conjunto tenga un censo mínimo de 150 funcionarios.

De no alcanzarse dicho mínimo los funcionarios ejercerán su representación a través de las Juntas previstas en los apartados 3.1.1, 3.1.2 y 3.2.1 de este artículo.

4. En la Administración Local

Una en cada uno de los Ayuntamientos, Diputaciones provinciales, Cabildos, Consejos insulares y demás Entidades Locales.

5. Previa negociación y acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas según lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer Juntas de Personal en razón al número o peculiaridades de sus colectivos, adecuando las mismas a las estructuras administrativas y/o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

[. . .]

Artículo 13.

1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal:

a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal.

b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en el ámbito geográfico de la misma.

c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere esta Ley en el conjunto de las Administraciones públicas.

d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos dicho porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.

e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

Las Organizaciones sindicales con capacidad para promover elecciones tendrán derecho a que la Administración pública correspondiente les suministre el censo de personal funcionario de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo, con el fin de que puedan llevar a cabo tal promoción en los respectivos ámbitos.

2. Los promotores comunicarán al órgano competente en materia de personal en la unidad electoral correspondiente y a la oficina pública de registro 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 unidad electoral en la que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la Mesa electoral y, 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.

Esta oficina pública de registro, 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.

3. Sólo podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, previo acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos, de los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido, al menos, el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere esta Ley en el conjunto de las Administraciones públicas y de aquellos sindicatos que hayan obtenido, al menos, dicho porcentaje del 10 por 100 en el ámbito o sector correspondiente. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública de registro para su depósito y publicidad.

4. Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

5. Podrán promoverse elecciones parciales cuando exista, al menos, un 50 por 100 de vacantes en las Juntas de Personal o de los Delegados de personal, o cuando se produzca

un aumento de, al menos, un 25 por 100 de la plantilla. La duración del mandato de los representantes elegidos será por el tiempo que falte para completar los cuatro años.

La acomodación de la representación de los funcionarios a las disminuciones significativas de la plantilla se realizará por acuerdo entre el órgano competente en materia de personal correspondiente y los representantes de los funcionarios.

6. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la nulidad del proceso electoral, aunque la omisión de la comunicación al órgano competente en materia de personal podrá suplirse por medio del traslado al mismo de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta 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 a la oficina pública 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 unidad electoral determinada se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en que la mayoría sindical de una unidad electoral determinada con Junta de Personal haya 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.

[. . .]

Artículo 15.

Los funcionarios públicos ejercerán su derecho al voto en las Mesas Electorales establecidas de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 y que correspondan al puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 16.

1. Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo.

La relación de servicio con la Administración Pública no se verá alterada por el acceso del personal interino a la condición de representante.

2. No tendrán la condición de electores ni elegibles:

a) Los funcionarios públicos que se encuentren en las situaciones administrativas de excedencia, suspensión y servicios especiales. No obstante lo anterior, los funcionarios que sean declarados en servicios especiales en virtud de lo dispuesto en el párrafo primero, letra l), apartado 2 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, tendrán la condición de electores y elegibles.

b) Quienes sean nombrados por Real Decreto acordado en Consejo de Ministros o por decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y, en todo caso, quienes desempeñen cargos con categoría de Director general o asimilados u otros de rango superior.

c) El personal eventual. No obstante, los funcionarios públicos que desempeñen puestos expresamente calificados de confianza o asesoramiento especial y hayan sido declarados en la situación administrativa de servicios especiales, tendrán la condición de electores, pero no la de elegibles y ejercerán su derecho en la unidad electoral a la que pertenecerían de no encontrarse en situación de servicios especiales.

Artículo 17.

1. Podrán presentar candidatos a las Juntas de Personal y a Delegados de personal las Organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas.

2. También podrán presentarse candidaturas avaladas por un número de firmas de electores de su misma unidad electoral, equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

Artículo 18.

1. Las elecciones a representantes de los funcionarios en las Juntas de Personal se ajustarán a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas proclamadas. 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 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que la presente.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en la Junta de Personal aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos.

c) 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 validos de las listas que hayan obtenido el 5 por 100 o más de los votos por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según el resto de votos a cada una de ellas.

d) Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

e) Los representantes elegidos en cada candidatura se atribuirán al presentador, sindicato o grupo de funcionarios.

Los representantes elegidos en candidaturas presentadas por coaliciones electorales se atribuirán a éstas.

2. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la nulidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo 19.

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 resultara elegido el candidato de mayor antigüedad en la Función Pública.

Cuando se produzca vacante se cubrirá automáticamente por el funcionario 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.

Artículo 20.

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal se elegirán mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Podrá emitirse por correos en la forma que se establezca, de acuerdo con las normas electorales.

2. Solamente podrán ser revocados los miembros de la Junta y Delegados de Personal durante el mandato por decisión de quienes los hubieran elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, hasta transcurridos seis meses de su elección, no podrá efectuarse su revocación.

No podrán efectuarse propuestas de revocación hasta transcurridos seis meses de la anterior.

3. En el caso de producirse vacante por dimisión o por cualquier otra causa en las Juntas de Personal, aquélla se cubrirá automáticamente por el candidato siguiente de la misma lista a la que pertenezca el sustituto. El sustituto lo será por el tiempo que reste de mandato.

4. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de los mandatos, se comunicarán a la oficina pública de registro y al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose, asimismo, en el tablón de anuncios.

Artículo 21.

La Administración pública correspondiente facilitará el censo de funcionarios y los medios personales y materiales para la celebración de las elecciones.

[. . .]

Artículo 25.

1. Los sindicatos con capacidad para promover elecciones en cada unidad electoral podrán acordar en la misma, por mayoría, el número y la distribución de las distintas Mesas electorales. En caso de no existir acuerdo, se constituirá una Mesa electoral por cada 250 funcionarios o fracción, otorgándose la facultad de distribuir las Mesas existentes, si éstas fueran varias, a la Mesa electoral Coordinadora.

Sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Mesa electoral coordinadora según lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, a las Mesas electorales, una vez constituidas, compete vigilar el proceso electoral, determinar la lista de electores, fijar el número de representantes a elegir, recibir la presentación de candidaturas y proclamar las mismas, fijar la fecha y presidir la votación, realizar el escrutinio de los resultados, levantar las actas correspondientes y dar traslado de las mismas a la oficina pública de registro y a los demás interesados.

2. La Mesa electoral coordinadora estará formada por el Presidente, que será el funcionario de más antigüedad, de acuerdo con el tiempo de servicios reconocido y dos Vocales que serán los funcionarios de mayor y menor edad de entre los incluidos en el censo correspondiente.

Los Presidentes y Vocales de las demás Mesas electorales serán los que sigan en más antigüedad, mayor y menor edad en la misma unidad electoral.

El Vocal de menor edad actuará de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos funcionarios que sigan a los titulares de la Mesa electoral en el orden indicado de antigüedad o edad.

3. La Mesa electoral coordinadora, una vez constituida, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar el proceso electoral con objeto de preservar la unidad electoral.

b) Fijar los criterios a tener en cuenta en el proceso electoral.

c) Distribuir el número de mesas electorales en función de los centros de trabajo existentes.

d) Determinar la lista de electores.

e) Fijar el número de representantes a elegir.

f) Recibir la presentación de candidatos.

Artículo 26.

1. Comunicado al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral afectada, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, apartado 2 de la presente Ley, el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, dicho órgano gestor de personal expondrá en el tablón de anuncios el escrito de promoción durante doce días hábiles. Transcurrido este período dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que, de conformidad con el artículo anterior deberán constituir la Mesa o, en su caso, las Mesas electorales, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

Las Mesas electorales se constituirán 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 Delegado de personal, el órgano gestor de personal, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral censo de funcionarios, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

- Hará público entre los trabajadores el censo con indicación de quiénes son electores.
- Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- Señalará la fecha de votación.
- 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 aconsejan 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 habrá 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 Junta de Personal, las Mesas electorales obtendrán de la Administración el censo de funcionarios y confeccionarán con los medios que les habrá de facilitar la Administración pública correspondiente la lista de electores, que se hará pública en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo, 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 y publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de representantes que hayan de ser elegidos.

4. Las candidaturas se presentarán ante las Mesas electorales durante los nueve días hábiles siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables inmediatamente posteriores a la fecha de conclusión de dicho plazo, publicándose en los tablones de anuncios citados. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día hábil siguiente ante las propias Mesas, resolviendo éstas en el primer día laborable posterior a tal fecha. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediará un plazo de, al menos, cinco días hábiles.

Cuando cualquiera de los componentes de una Mesa sea candidato cesará en la misma y le sustituirá en ella su suplente.

Cada candidatura para las elecciones a Juntas de Personal o, en su caso, cada candidato para la elección de Delegados de personal, podrá nombrar un Interventor de Mesa. Asimismo, la Administración correspondiente podrá designar un representante que asista a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.

Artículo 27.

1. El acto de votación se efectuará en los centros o lugares de trabajo, en la Mesa que corresponda a cada elector y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta, en su caso, las normas que regulen el voto por correo.

El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad de papel, serán de iguales características en cada unidad electoral.

2. Inmediatamente después de celebrada la votación, las Mesas electorales procederán públicamente al recuento de votos, mediante la lectura, en alta voz, de las papeletas.

Del resultado del escrutinio se levantará acta, en la que constará, al menos, además de la composición de la Mesa o Mesas, el número de votantes, los votos obtenidos por cada lista, así como, en su caso, los votos nulos y las demás incidencias habidas. Una vez

redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la Mesa o Mesas, los Interventores y los representantes de la Administración correspondiente, si los hubiere.

3. Las Mesas electorales presentarán durante los tres días hábiles siguientes al de la finalización del escrutinio, copias de tal acta a la Administración pública afectada, a las Organizaciones sindicales que hubieran presentado candidaturas, a los representantes electos y a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio para las Administraciones Públicas, como órgano que ostenta la Secretaría del Consejo Superior de la Función Pública, exponiendo otra copia del acta en el tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo de la unidad electoral en donde quedarán proclamados oficialmente los resultados electorales.

Asimismo, el Presidente de la Mesa electoral o el Vocal en el que se delegue por escrito, presentará, en el mismo período de los tres días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio, el original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores y las actas de constitución de las Mesas, en la oficina pública de registro, la cual procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en sus tablones de anuncios de una copia del acta, entregando otras copias a los sindicatos que lo soliciten y a la Administración pública afectada, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla. Mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación y, transcurridos diez días hábiles desde la publicación, procederá a la inscripción de las actas electorales en el registro establecido al efecto, o bien denegará dicha inscripción.

Corresponde a la oficina pública 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, y de los artículos 30 y 31 de esta Ley. 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 requieran la precisión de la concreta representatividad ostentada.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal, las Comunidades Autónomas con competencias para la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos de representación, deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

4. La denegación del registro de un acta por la oficina pública sólo 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 de registro, falta de la firma del Presidente de la Mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública requerirá, dentro del día siguiente 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, la oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la oficina pública procederá en el plazo de diez días hábiles a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al Presidente de la Mesa.

En el caso de que la denegación del registro se deba a ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública de registro, no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por la oficina pública, ésta 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, a través de la modalidad procesal establecida en el Libro II, Título II, capítulo V, sección segunda, subsección segunda del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 28.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción, en las cuales podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la Jurisdicción Social.

2. Todos los que tengan interés legítimo podrán impugnar la elección, las decisiones que adopten las Mesas, así como cualquier otra actuación de las mismas 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 funcionarios 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 ante la misma dentro del día laborable siguiente al acto de votación, la cual deberá ser resuelta por dicha Mesa en el posterior día hábil.

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 o titulación equivalente, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas, de los que ostenten el 10 por 100 o más de los Delegados de personal y de los miembros de las Juntas de Personal en el ámbito de todas las Administraciones públicas, y de los que ostenten el 10 por 100 o más de representantes en el ámbito territorial, funcional o de la unidad electoral correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la forma de designación será la prevista en la legislación laboral.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Cuando la impugnación afecte a los procesos electorales regulados en esta Ley, los árbitros deberán abstenerse o, en su defecto, podrán ser recusados, en los supuestos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto del que se trate.

b) Ser funcionario adscrito a la unidad electoral afectada por el arbitraje.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo con cualquiera de los interesados, o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento.

d) Compartir despacho profesional, estar asociado, tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Artículo 29.

1. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública provincial correspondiente, del cual los propios solicitantes del arbitraje trasladarán copias a los promotores del proceso electoral y a los sindicatos, coaliciones o grupos de funcionarios que 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 día siguiente a aquél 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.

Mientras se desarrolle 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.

2. La oficina pública dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

En las veinticuatro horas siguientes el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el artículo 28, apartado 3, de esta Ley, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

3. El árbitro, 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 de la Administración pública afectada y de otras instancias administrativas, dictará laudo escrito y razonado dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia de las partes, resolviendo en derecho sobre la impugnación electoral y, en su caso, sobre el registro de las actas.

El laudo será notificado por el árbitro a los interesados y a la oficina pública provincial competente, la cual, si se hubiese impugnado la votación, o la denegación del registro, procederá a la inscripción del acta o a su rechazo, según el contenido del laudo.

Dicho laudo arbitral podrá ser impugnado ante el orden Jurisdiccional Social, a través de la modalidad procesal establecida en el Libro II, Título II, capítulo V, sección segunda, subsección primera del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

[. . .]

§ 35

Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado

Ministerio para las Administraciones Públicas
«BOE» núm. 219, de 13 de septiembre de 1994
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1994-20237

La Ley 18/1994, de 30 de junio, ha introducido en el texto de la Ley 9/1987, de 12 de junio, importantes modificaciones en materia de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Se ha procedido a eliminar la proclamación global de resultados, los órganos paritarios electorales intermedios y la promoción ante el Consejo Superior de la Función Pública. Se da nueva redacción a los artículos dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral; al mismo tiempo se ha creado un nuevo procedimiento arbitral en materia de reclamaciones electorales, así como la remisión, en última instancia, de las controversias en materia de elecciones sindicales a la jurisdicción social.

Asimismo la disposición final tercera de la citada Ley 18/1994, de 30 de junio, prevé que el Gobierno dicte el Reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

En su virtud, a propuesta del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 9 de septiembre de 1994,

D I S P O N G O :

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba, en aplicación de la disposición final tercera de la Ley 18/1994, de 30 de junio, por la que se modifica la normativa de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, que se inserta a continuación del presente Real Decreto.

Disposición adicional única. *Incorporación de ciertos colectivos de personal en el ámbito de aplicación de la Ley 9/1987.*

1. El personal vario sin clasificar y el personal caminero serán considerados como incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 9/1987, de acuerdo con lo dispuesto en su

artículo 1.1, ostentando en consecuencia la condición de electores y elegibles conforme a lo establecido en el artículo 16 de dicha Ley.

2. El personal docente destinado en los centros concertados con el Ministerio de Defensa y ubicados en Comunidades Autónomas con servicios de educación transferidos constituye una unidad electoral de las previstas en el apartado 1.2.3 del artículo 7 de la Ley 9/1987, salvo que no alcanzara el censo mínimo de 50 funcionarios, en cuyo caso dicho personal se integrará en la unidad electoral a que se refiere el apartado 1.2.1 del mismo precepto.

3. En el Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, el personal de los Cuerpos técnicos adscritos a la Subdirección General de Infraestructura, que presta servicios en el organismo autónomo Correos y Telégrafos, se considerará incluido en las unidades electorales a que se refieren los apartados 1.1.3 y 1.2.2 del artículo 7 de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Disposición final primera. *Normas de desarrollo.*

Se autoriza al Ministro para las Administraciones Públicas a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, así como del Reglamento que por éste se aprueba.

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».

REGLAMENTO DE ELECCIONES A LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

CAPÍTULO I

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

1. El presente Reglamento regula el procedimiento de elecciones a los óganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, siempre que este personal esté vinculado a la misma a través de una relación de carácter administrativo o estatutario.

2. Se incluye en el presente Reglamento el personal al servicio de la Administración de Justicia a que se refiere el artículo 454 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, en relación con su artículo 456.

3. Siempre que en esta norma se haga referencia a los funcionarios públicos, deberá entenderse hecha al personal comprendido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

4. Quedan excluidos de la aplicación de esta disposición normativa:

a) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

b) Los Jueces, Magistrados y Fiscales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 401 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

c) Los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, que se regirán por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo.

d) El personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, que se regirá por la legislación laboral común.

5. Las normas del presente Reglamento tienen carácter supletorio para la Administración de las Comunidades Autónomas y para la Administración local.

CAPÍTULO II

Proceso electoral

Artículo 2. *Promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros de Juntas de Personal.*

La promoción de elecciones a Delegados de Personal y miembros de Juntas de Personal prevista en el artículo 13 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, y por la Ley 18/1994, de 30 de junio, podrá efectuarse en los siguientes casos:

1. Para cubrir la totalidad de los puestos del órgano de representación:

a) Cuando se trate de crear un nuevo órgano de representación, bien porque corresponda a una unidad electoral nueva, o bien porque sea relativo a una unidad ya existente en la que, sin embargo, no se hayan promovido o celebrado elecciones con anterioridad.

b) A partir de la fecha en la que falten tres meses para el vencimiento normal de los mandatos de los representantes existentes en el órgano de representación correspondiente, según lo dispuesto en el artículo 13, apartado 4, de la citada Ley 9/1987.

c) Cuando se hayan extinguido los mandatos de todos los representantes y de sus sustitutos antes de su vencimiento normal, por revocación, dimisión u otras causas.

d) Cuando se haya declarado la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o, en su caso, por la jurisdicción competente.

2. Para completar el número de representantes:

a) Cuando exista, al menos, un 50 por 100 de vacantes en la Junta de Personal o en los Delegados de Personal.

b) Cuando se produzca un aumento de, al menos, un 25 por 100 de la plantilla.

c) Cuando en las elecciones haya quedado algún puesto representativo sin cubrir, por las renuncias de miembros de la candidatura previstas en el artículo 18.1.a de la Ley 9/1987, en las elecciones a Juntas de Personal, o porque el número de candidatos haya sido inferior al de puestos a cubrir, en las elecciones para Delegados de Personal. En ambos casos podrán cubrirse dichas vacantes mediante elecciones parciales, sin que sea necesario para ello cumplir el requisito exigido en el párrafo a) del presente apartado, en el sentido de que el número de las tales vacantes suponga al menos el 50 por 100 de la totalidad de los puestos del órgano de representación.

El mandato de los elegidos, en la forma prevista en este punto, se extinguirá en la misma fecha en la que concluya el de los demás representantes ya existentes.

3. Para la revocación de los representantes, sea total o parcial, el promotor o promotores de la misma deberán comunicar por escrito a la oficina pública correspondiente su voluntad de proceder a dicha revocación con una antelación mínima de diez días, adjuntando a la comunicación los nombres y apellidos, documento nacional de identidad y firmas de los funcionarios que convocan la asamblea, que deberán ser, como mínimo, un tercio de los electores que los hayan elegido.

Artículo 3. *Legitimación para promover elecciones sindicales.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 13, apartado 1, de la Ley 9/1987, podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal en una unidad electoral determinada:

a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal.

b) Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en el ámbito geográfico de la misma.

c) Los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere la Ley 9/1987, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

d) Los sindicatos que hayan obtenido al menos dicho porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.

e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

2. Cuando la promoción de elecciones se efectúe por los funcionarios de la unidad electoral, ésta deberá hacerse por acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta

firmada por los asistentes, en la que conste los electores de tal unidad electoral, el número de convocados y asistentes y el resultado de la votación, la cual será adjuntada al preaviso de promoción de elecciones.

Artículo 4. *Comunicación de la promoción de elecciones.*

1. Los promotores comunicarán al órgano responsable en materia de personal de la unidad electoral correspondiente y a la oficina pública de registro competente, su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral.

La oficina pública de registro, una vez recibida la comunicación de los promotores, en el siguiente día hábil, hará pública en sus tablones de anuncios la promoción de las elecciones para el conocimiento de los interesados en los procesos electorales y facilitará copia de los preavisos presentados a los sindicatos que lo soliciten.

2. Se considerarán órganos competentes en materia de personal facultados para recibir las comunicaciones de promoción electoral previstas en el presente artículo los Directores generales de Servicios o de Personal o cargos asimilados con respecto a los Servicios centrales de los Ministerios y a los Servicios periféricos de los mismos en Madrid; los Presidentes y Directores de organismos autónomos en relación a sus Servicios centrales o a sus Servicios periféricos sitos en Madrid; los Delegados del Gobierno y Gobernadores civiles con respecto al personal periférico del resto de las circunscripciones correspondientes; los Rectores de las Universidades en relación al personal docente o de administración y servicios de éstas; así como, en general, los órganos, autoridades o cargos que desempeñan la gestión de recursos humanos en la unidad electoral correspondiente.

3. En la comunicación de los promotores deberá contenerse la fecha del inicio del proceso electoral, 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 de su registro en la oficina pública competente.

4. Las organizaciones sindicales con capacidad para promover elecciones tendrán derecho a que la Administración le suministre el censo de personal funcionario de las unidades electorales afectadas, distribuido por organismos o centros de trabajo, con el fin de que puedan llevar a cabo la promoción de elecciones en los respectivos ámbitos.

Artículo 5. *Concurrencia de promociones electorales.*

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una unidad electoral determinada, 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 una unidad electoral determinada con Junta de Personal haya 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 la comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad, así como del escrito que recoja el acuerdo firmado por un representante de cada uno de los sindicatos promotores, indicando con claridad la unidad electoral de que se trate y el domicilio de la misma.

Artículo 6. *Promoción generalizada de elecciones.*

1. Sólo podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, previo acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos, de los sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido, al menos, el 10 por 100 de los representantes a los que se refiere la Ley 9/1987, de 12 de junio, en el conjunto de las Administraciones Públicas y de aquellos sindicatos que hayan obtenido, al menos, dicho porcentaje del 10 por 100 en el ámbito o sector correspondiente. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública de registro para su depósito y publicidad.

2. En el caso de que se promueva la celebración de elecciones de manera generalizada, prevista en el artículo 13.3 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificado por la Ley 18/1994, de 30 de junio, los promotores, cuya representatividad conjunta deberá superar el 50 por 100

de los representantes elegidos en los ámbitos en los que se lleve a efecto la promoción, lo comunicarán a la oficina pública estatal o, cuando se hayan traspasado esos servicios y el ámbito territorial afectado no supere el de la Comunidad Autónoma, a la que corresponda de dicha Comunidad Autónoma. La oficina pública que reciba la promoción remitirá, dentro de los tres días siguientes a su presentación, una copia a cada una de las oficinas públicas que pudieran resultar afectadas.

Artículo 7. *Exposición y comunicación de promoción de elecciones.*

1. Comunicado al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral afectada, el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, dicho órgano gestor de personal expondrá en el tablón de anuncios el escrito de promoción durante doce días hábiles.

2. Transcurrido este período, el órgano competente en materia de personal dará traslado del escrito de promoción a los funcionarios que deban constituir la mesa o, en su caso, las mesas electorales, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

3. Si después de dicho traslado, y en todo caso con una antelación mínima de tres días hábiles a la fecha prevista para el inicio del proceso, los sindicatos comunicaran al órgano competente en materia de personal, el acuerdo sobre el número y distribución de mesas electorales, éste, dentro del siguiente día hábil a su recepción, remitirá dicho acuerdo a los funcionarios que deban constituir las mesas electorales.

Artículo 8. *Validez de la promoción de elecciones.*

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 13 de la Ley 9/1987 y en las disposiciones del presente Reglamento para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral. No obstante, la omisión de la comunicación al órgano competente en materia de personal podrá suplirse por medio del traslado al mismo de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que ésta se produzca con una antelación mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

2. La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la oficina pública, no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

Artículo 9. *Número y distribución de las mesas electorales.*

1. Los sindicatos con capacidad para promover elecciones en cada unidad electoral, podrán acordar en la misma, por mayoría, el número y la distribución de las distintas mesas electorales. Este acuerdo será comunicado al órgano competente en materia de personal de la unidad electoral afectada. En caso de no existir acuerdo, se constituirá una mesa electoral por cada 250 funcionarios o fracción, otorgándose la facultad de distribuir las mesas existentes, si éstas fueran varias, a la mesa electoral coordinadora.

2. Cuando existan varias mesas electorales se procederá a constituir una mesa electoral coordinadora que desempeñará las funciones que se enumeran en el artículo 12 del presente Reglamento.

3. La mesa electoral coordinadora podrá estar asistida técnicamente por un representante de cada uno de los sindicatos que tengan capacidad para promover elecciones en la unidad electoral correspondiente. Si así lo requiere la mesa electoral coordinadora, también podrá asistir un representante de la Administración.

Artículo 10. *Composición de las mesas electorales.*

1. La mesa electoral coordinadora estará constituida por el Presidente, que será el funcionario de más antigüedad en la unidad electoral, de acuerdo con el tiempo de servicios reconocido, y dos Vocales, que serán los funcionarios de mayor y menor edad de entre los incluidos en el censo correspondiente, actuando el de menor edad como Secretario

2. Los Presidentes y Vocales de las demás mesas electorales serán los de más antigüedad, mayor y menor edad de los funcionarios incluidos en el censo de cada una de

las mesas electorales, nombrándose también como Secretario al de menor edad entre los Vocales.

3. Se designarán suplentes para los titulares de las mesas antedichas a aquellos funcionarios que, a su vez, sigan a tales titulares de la mesa coordinadora y del resto de las mesas en el orden indicado de antigüedad o edad.

Artículo 11. *Constitución de las mesas electorales.*

1. Las mesas electorales se constituirán formalmente, mediante acta otorgada al efecto conforme al modelo normalizado, 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. Los cargos de Presidente, Vocal y Secretario de la mesa o mesas electorales son irrenunciables. Si cualquiera de los designados estuviera imposibilitado para concurrir al desempeño de su cargo deberá comunicarlo al órgano gestor de personal antes de la fecha determinada para la constitución o a la mesa electoral única o coordinadora en otro caso, con la suficiente antelación que permita su sustitución por un suplente.

Artículo 12. *Funciones de las mesas electorales.*

1. Corresponde, en particular, a la mesa electoral coordinadora, además de las previstas en el punto siguiente, estas funciones:

a) Elaborar y publicar el censo de funcionarios, con indicación de quienes son electores y elegibles.

b) Resolver cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones del censo.

c) Elaborar los censos de electores asignados a cada una de las mesas electorales parciales.

d) Determinar el número de representantes que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en los artículos 5 y 8 de la Ley 9/1987.

e) Fijar la fecha de la votación, indicando las horas en que estarán abiertos los centros, dentro de la jornada laboral ordinaria, previendo las situaciones de aquellos que trabajen a turnos o en jornadas especiales, circunstancias que deberán comunicarse al órgano gestor de personal en el plazo de veinticuatro horas, para que ponga a disposición de las mesas electorales locales y medios que permitan su normal desarrollo.

f) Proclamar las candidaturas presentadas y resolver las reclamaciones que se presenten al efecto.

g) Resolver las solicitudes de votación por correo, remitiendo el voto a la mesa electoral parcial que corresponda.

h) Recibir los escrutinios parciales efectuados por las correspondientes mesas electorales parciales y realizar el escrutinio global.

i) Levantar el acta global de escrutinio, con publicación y envío por los medios legalmente establecidos de la misma a la oficina pública de registro dependiente de la autoridad laboral.

j) Fijar los criterios a tener en cuenta en el proceso electoral.

k) Expedir certificación de los resultados electorales a los Interventores acreditados ante la mesa electoral.

2. Corresponde a las mesas electorales parciales presidir la votación de la urna que le sea asignada, resolviendo las incidencias que en la misma se produzcan; realizar el escrutinio de las votaciones de su urna; levantar el acta correspondiente y remitir la misma a la mesa electoral coordinadora. Sólo por causa de fuerza mayor podrá suspenderse la votación o interrumpirse su desarrollo bajo la responsabilidad de las mismas.

3. En el caso de que exista una mesa electoral única, ésta asumirá la dirección y el control de todos los trámites del procedimiento electoral y tendrá la misma composición y funciones que las señaladas con respecto a las mesas electorales coordinadoras.

Artículo 13. *Mesa electoral itinerante.*

1. En aquellas unidades electorales en las que la dispersión de los centros de trabajo lo aconseje, los sindicatos facultados para promover elecciones en ese ámbito o, en su

defecto, la mesa electoral coordinadora, podrán decidir la creación de mesas electorales itinerantes, que se desplazarán sucesivamente a dichos centros de trabajo por el tiempo que sea necesario. A estos efectos la Administración facilitará los medios de transportes adecuados para los miembros de tales mesas electorales y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral.

2. La mesa electoral, dada la naturaleza del sistema de votación contemplado en este artículo, velará especialmente por el mantenimiento del secreto electoral y la integridad de las urnas.

Artículo 14. *Censo electoral.*

1. La Administración remitirá a los funcionarios que deban constituir la mesa electoral coordinadora o, en su caso, a la mesa electoral única el censo de funcionarios ajustado al modelo normalizado, en el término de doce días hábiles desde la recepción del escrito de promoción de elecciones.

En el censo mencionado se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad y la antigüedad reconocida en la función pública, de todos los funcionarios de la unidad electoral.

2. La mesa electoral coordinadora confeccionará la lista de electores, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 9/1987, con los medios que le habrá de facilitar la Administración.

En caso de elecciones a Juntas de Personal, la lista se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

Una vez recibidas las reclamaciones a la lista provisional, presentadas hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición citado en el apartado anterior, la mesa electoral coordinadora las resolverá y publicará la lista definitiva de electores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la finalización del trámite descrito anteriormente. En el mismo plazo determinará el número de representantes que hayan de ser elegidos en la unidad electoral, de conformidad con los artículos 5 y 8 de la Ley 9/1987.

3. Serán electores y elegibles:

a) Los funcionarios que se encuentren en servicio activo, los cuales ejercerán sus derechos y obligaciones electorales en la unidad electoral en la que ocupen plaza.

b) Los funcionarios en servicio activo que desempeñen un puesto de trabajo en comisión de servicio, se incluirán en las unidades electorales correspondientes al puesto de trabajo que efectivamente desarrollen.

c) Los funcionarios con una situación equiparable a la de servicio activo, como los funcionarios interinos o los funcionarios en prácticas, los cuales podrán ser electores y elegibles en la unidad electoral en la que presten sus servicios efectivos.

4. Serán electores, sin ostentar el carácter de elegibles, los funcionarios públicos que ocupen puestos de personal eventual, calificados de confianza o asesoramiento especial, que hayan optado por la situación administrativa de servicios especiales. Tales funcionarios ejercerán su derecho a votar en la unidad electoral a la que pertenecieran de no encontrarse en la situación de servicios especiales.

5. A estos efectos se considerarán electores a los que cumplan los requisitos exigidos en el momento de la votación y elegibles a los que los cumplan en el momento de la presentación de candidaturas.

Artículo 15. *Impugnación de los actos de las mesas electorales.*

1. La impugnación de los actos de cualquiera de las mesas electorales enumeradas con anterioridad mediante el procedimiento arbitral establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, requerirá haber efectuado reclamación ante dicha mesa dentro del día laborable siguiente al acto de votación, la cual deberá ser resuelta por la misma en el posterior día hábil.

2. La no resolución de la reclamación en el plazo establecido en el párrafo anterior tendrá los efectos que se determinan en el artículo 25 del presente Reglamento.

3. Las mesas electorales adoptarán sus acuerdos por mayoría de votos, teniéndose en cuenta que el Secretario de la mesa tendrá derecho a voto por su condición de Vocal.

Artículo 16. *Presentación y proclamación de candidaturas.*

1. La presentación de candidaturas deberá hacerse utilizando el modelo normalizado. Las candidaturas se presentarán ante la mesa electoral coordinadora correspondiente durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores prevista en el artículo 14 y serán expuestas en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral. La mesa, hasta la proclamación definitiva de los candidatos, podrá requerir para la subsanación de los defectos observados; también podrá solicitar la ratificación de los candidatos que deberá efectuarse por los propios interesados.

En los casos de candidaturas presentadas por grupos de funcionarios se deberán adjuntar los datos de identificación y las firmas que avalen la candidatura.

2. Cuando el número de candidatos para Delegados de Personal sea inferior al de puestos a elegir, se celebrará la elección para la cobertura de los puestos correspondientes, quedando el resto vacante.

3. Las candidaturas a miembros de Juntas de Personal deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en alguna de las listas para las elecciones a miembros de la Junta de Personal antes de la fecha de votación, no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos de, al menos, el 60 por 100 de los puestos a cubrir.

4. La proclamación de las candidaturas por parte de la mesa competente se hará en los dos días laborables inmediatamente posteriores a la fecha de conclusión del mencionado plazo de nueve días. Contra tal acuerdo de proclamación, así como contra cualquier acto de las mesas electorales según la norma general contenida en el artículo 15, de este Reglamento, se podrá reclamar dentro del día hábil siguiente ante la propia mesa interviniente, resolviendo ésta en el primer día laborable posterior a tal fecha.

Entre la proclamación definitiva de candidaturas y la votación deberá mediar un plazo de, al menos, cinco días hábiles.

5. Cuando cualquiera de los componentes de una mesa sea candidato cesará en la misma y le sustituirá en ella su suplente.

Cada candidatura para las elecciones a Juntas de Personal o, en su caso, cada candidato para la elección de Delegados de Personal, podrá nombrar un Interventor de mesa. Asimismo, la Administración correspondiente podrá designar un representante que asista a la votación y al escrutinio, con voz pero sin voto.

6. Proclamados los candidatos definitivamente, los promotores de las elecciones, los presentadores de candidatos y los propios candidatos podrán efectuar desde el mismo día de tal proclamación, hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación, la propaganda electoral que consideren oportuna, siempre y cuando no se altere la prestación normal del trabajo.

7. Las reuniones de funcionarios que tengan lugar durante la campaña electoral se atendrán a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley 9/1987, aunque, dada la excepcionalidad y periodicidad de los procesos electorales, no se computará el número de horas utilizadas para dicha campaña electoral, a efectos de lo previsto en el artículo 42 de la citada Ley.

Estarán legitimados para convocar reuniones, no sólo las personas físicas o jurídicas previstas en el artículo 41 de la mencionada Ley 9/1987, sino también todas las candidaturas proclamadas.

Artículo 17. *Votación.*

1. El acto de la votación se efectuará en el día señalado por la mesa electoral coordinadora, o, en su caso, por la mesa electoral única. Esta fecha deberá ser fijada por la mesa, en todo caso, antes de la apertura del plazo señalado para la presentación de candidaturas y deberá comunicarse a la Administración en las veinticuatro horas siguientes al acuerdo.

La votación se celebrará en los centros o lugares de trabajo, en la mesa que corresponda a cada elector y durante la jornada laboral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose en urnas cerradas las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad de papel, serán de iguales características en cada unidad electoral.

3. La votación tendrá las dos siguientes modalidades, según cuál sea el órgano de representación a elegir:

a) En las elecciones a miembros de las Juntas de Personal, cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas proclamadas. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que la presente.

b) 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 obrantes en la lista única en la que figuren, ordenados alfabéticamente, con expresión de las siglas del sindicato, coalición o grupo de funcionarios que los presenten, todos los candidatos proclamados.

Artículo 18. *Elecciones a Delegados de Personal.*

1. Cuando se trate de elecciones a Delegados de Personal, el órgano gestor de personal, en el mismo plazo del artículo 7 del presente Reglamento, remitirá a los componentes de la mesa electoral censo de funcionarios, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

2. La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los funcionarios el censo 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.

3. 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.

4. En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta 30 funcionarios 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.

5. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

Artículo 19. *Votación por correo.*

1. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral.

Esta comunicación habrá de deducirla a partir del día siguiente a la convocatoria electoral hasta cinco días antes de la fecha en que haya de efectuarse la votación.

2. La comunicación habrá de realizarse a través de las oficinas de Correos siempre que se presente en sobre abierto para ser fechada y sellada por el funcionario de Correos antes de ser certificada, exigiendo éste del interesado la exhibición del documento nacional de identidad, a fin de comprobar sus datos personales y la coincidencia de firma de ambos documentos.

La comunicación también podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante.

3. Comprobado por la mesa que el comunicante se encuentra incluido en la lista de electores, procederá a anotar en ella la petición y se le remitirán las papeletas electorales y el sobre en el que debe ser introducida la del voto.

4. El elector introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará, y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del documento nacional de identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa hasta la votación, quien, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, e identificado el elector con el documento nacional de identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

5. Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad a la terminación de la votación, no se computará el voto ni se tendrá como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

6. No obstante lo expuesto, si el funcionario que hubiese optado por el voto por correo se encontrase presente el día de la elección y decidiese votar personalmente, lo manifestará así ante la mesa, la cual, después de emitido el voto, procederá a entregarle el que hubiese enviado por correo si se hubiese recibido, y en caso contrario, cuando se reciba se incinerará.

Artículo 20. *Recuento de votos y atribución de resultados.*

1. Cuando existan diversas mesas, inmediatamente después de celebrada la votación, cada una de las mesas electorales parciales procederá públicamente al recuento de votos, mediante la lectura, en alta voz, de las papeletas y, acto seguido, levantará acta de los resultados del escrutinio parcial de votos correspondiente a su ámbito, empleando a tales efectos los modelos normalizados. En tal acta constará, al menos, además de la composición de la mesa, el número de votantes, los votos obtenidos por cada lista o candidato, así como, en su caso, los votos nulos y demás incidencias habidas. Una vez redactada el acta, ésta será firmada por los componentes de la mesa, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.

Dentro de los tres días siguientes al acto de la votación, la mesa electoral coordinadora con presencia de los Presidentes o miembros en quienes deleguen de las mesas electorales parciales, realizará el escrutinio global y atribuirá los resultados a las candidaturas que corresponda, levantando el acta global de escrutinio, según modelo normalizado, que contendrá los datos expresados en el párrafo anterior con respecto al escrutinio parcial y que será firmada asimismo por los miembros de dicha mesa coordinadora, los Interventores y los representantes de la Administración, si los hubiere.

Cuando exista una mesa electoral única, ésta procederá públicamente al recuento de votos conforme a las reglas señaladas en el apartado anterior y levantará el correspondiente acta global de escrutinio, empleando para ello el modelo normalizado.

El Presidente de la mesa electoral coordinadora o mesa electoral única, a petición de los Interventores acreditados en la misma, extenderá un certificado donde figure la fecha de la votación y los resultados producidos en la misma, independientemente de los contemplados en el artículo 22.2 del presente Reglamento, ajustándose igualmente a modelo normalizado.

2. Para la atribución de resultados en las dos modalidades de elección contenidas en la Ley 9/1987, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

A. En las elecciones a miembros de las Juntas de Personal:

a) Sólo tendrán derecho a la atribución de representantes aquellas listas que obtengan como mínimo el 5 por 100 de los votos válidos de su unidad electoral, es decir, excluidos únicamente los votos nulos.

b) 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 asignados a las candidaturas que hayan cumplido el requisito señalado en el apartado anterior por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas.

c) Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

B. En las elecciones a Delegados de Personal, resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos de entre los aspirantes obrantes en la lista única en la que consten todos los candidatos proclamados.

3. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la función pública.

4. Los resultados electorales se atribuirán del siguiente modo:

a) Al sindicato cuando haya presentado candidatos con la denominación legal o siglas.

b) Al grupo de electores, cuando la presentación de candidaturas se ha hecho por éstos de conformidad con el artículo 17.2 de la Ley 9/1987.

c) Al apartado de coaliciones electorales, cuando la presentación de candidatos se haya hecho por dos o más sindicatos distintos no federados ni confederados.

d) Al apartado de «no consta», cuando persista la falta de precisión de quien sea el presentador de candidatos, o la participación de candidatos se haya hecho por siglas o denominación no reconocida en el Depósito de Estatutos de Organizaciones Profesionales o bien individualmente, o en coalición con otras siglas reconocidas.

No obstante, las anomalías de aquellas actas que contengan defectos señalados en el párrafo d) de este apartado, se comunicarán a la mesa electoral coordinadora para su subsanación, la cual deberá efectuarla en el plazo de diez días hábiles siguientes a su comunicación, ya que, en caso contrario, los resultados de tales actas se atribuirán a quiénes corresponda reflejándose en el apartado de «no consta» lo relativo a las causantes de los defectos o anomalías advertidas.

5. El cambio de afiliación del representante de los funcionarios, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de la atribución de resultados.

6. Cuando en un sindicato se produzca la integración o fusión de otro u otros sindicatos, con extinción de la personalidad jurídica de éstos, subrogándose aquél en todos los derechos y obligaciones de los integrados, los resultados electorales de los que se integran serán atribuidos al que acepta la integración a todos los efectos.

Artículo 21. *Determinación de los votos nulos y en blanco.*

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, serán considerados votos nulos:

a) En las elecciones a Juntas de Personal, los votos emitidos con alguna de las siguientes circunstancias: Mediante papeletas ilegibles, con tachaduras, que contengan expresiones ajenas a la votación, que incluyan candidatos no proclamados oficialmente, que se depositen sin sobre, que cuenten con adiciones o supresiones a la candidatura oficialmente proclamada o cualquier tipo de alteración, modificación o manipulación, así como la votación por medio de sobres que contengan papeletas de dos o más candidaturas distintas y finalmente el voto emitido en sobre o papeleta diferentes de los modelos oficiales.

b) Además, en elecciones de Delegados de Personal se considerarán votos nulos los emitidos en papeletas que contengan más cruces que representantes a elegir.

2. Se consideran votos en blanco también a los efectos de lo establecido en el artículo 10:

a) En elecciones de Juntas de Personal, las papeletas en blanco y los sobres sin papeleta.

b) En elecciones de Delegados de Personal, los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

Artículo 22. *Publicidad de los resultados electorales.*

1. El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la unidad electoral dentro de las veinticuatro horas siguientes a la terminación de la redacción del acta global de escrutinio.

2. La mesa electoral coordinadora o, en su caso, la mesa electoral única, remitirá, durante los tres días hábiles siguientes al de la finalización del escrutinio global de resultados, copias de tal acta a la Administración afectada, a las organizaciones sindicales que hubieran presentado candidaturas, a los representantes electos y a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio para las Administraciones Públicas, como órgano que ostenta la Secretaría del Consejo Superior de la Función Pública.

3. Asimismo, la mesa electoral coordinadora o la mesa única, según los supuestos, presentará, en el mismo período de tres días hábiles siguientes al de la conclusión del escrutinio global de resultados, el original del acta en la que conste dicho escrutinio, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los Interventores y las actas de constitución de las mesas en la oficina pública de registro, correspondiente.

Dicha oficina procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en sus tablones de anuncios de una copia del acta global de escrutinio, entregando otras copias a los sindicatos que lo soliciten y a la Administración afectada, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla, mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación y, transcurridos diez días hábiles desde la publicación, procederá a la inscripción de las actas electorales en el registro establecido al efecto, o bien denegará dicha inscripción, de conformidad con la normativa vigente.

CAPÍTULO III

De las reclamaciones en materia electoral

Sección 1.ª Reclamaciones de elecciones de los representantes de funcionarios

Artículo 23. *Impugnaciones electorales.*

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, y a las normas de desarrollo reglamentario contenidas en este Reglamento.

2. No obstante, en las reclamaciones contra la denegación de la inscripción de actas electorales podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la jurisdicción social.

Artículo 24. *Legitimación y causas de impugnación.*

1. Están legitimados para interponer reclamaciones en materia electoral, por el procedimiento arbitral legalmente establecido, todos los que tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, incluida la Administración afectada cuando en ella concurra dicho interés.

2. Quienes ostenten interés legítimo en una elección podrán impugnar la misma, así como las decisiones que adopte la mesa o cualquier actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, en base a las siguientes causas que concreta el artículo 28.2 de la Ley 9/1987:

a) Existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.

b) Falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos.

c) Discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.

d) Falta de correlación entre el número de funcionarios que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

Artículo 25. *Reclamación previa ante la mesa.*

1. Se requiere para la impugnación de los actos de la mesa electoral haber efectuado previamente reclamación ante la misma, dentro del día laborable siguiente al acto que motiva la impugnación.

2. La reclamación previa deberá ser resuelta por la mesa electoral en el posterior día hábil, salvo en los casos previstos en el último párrafo del artículo 26.2 de la Ley 9/1987.

3. Si la reclamación no fuera resuelta por la mesa electoral en el plazo señalado en el apartado anterior, podrá entenderse desestimada.

Sección 2.ª Designación de Árbitros en el procedimiento arbitral y condiciones de los mismos

Artículo 26. *Designación de los Arbitros.*

1. Los Arbitros serán designados conforme establece el artículo 28.3 de la Ley 9/1987, y de acuerdo con las normas de desarrollo del presente Reglamento, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un Arbitro distinto.

2. Tal designación se hará 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, de los que tengan el 10 por 100 o más de los Delegados de Personal y de los miembros de las Juntas de Personal en el conjunto de las Administraciones Públicas y de los que ostenten el 10 por 100 o más de dichos representantes en el ámbito provincial, funcional o de la unidad electoral correspondiente.

3. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos legitimados para la designación de los Arbitros, la autoridad laboral competente, atendiendo a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los Arbitros y posibilidad de ser recusados, ofrecerá en cada una de las diferentes demarcaciones geográficas una lista que contendrá el triple número de Arbitros de los previstos en cada una de ellas en el artículo siguiente, para que las organizaciones sindicales citadas en el número anterior manifiesten sus preferencias por un número igual al de puestos a cubrir, siendo designados Arbitros los que hayan sido propuestos por un mayor número de sindicatos. En el caso de que los Arbitros hubieran sido propuestos por el mismo número de sindicatos, la autoridad laboral los designará en proporción al número de representantes de funcionarios con que cuente cada sindicato.

Artículo 27. *Número de Arbitros por ámbitos geográficos.*

A efectos de un adecuado funcionamiento del procedimiento arbitral, los Arbitros elegidos serán dos como mínimo en cada una de las provincias.

Artículo 28. *Mandato de los Arbitros.*

1. La duración del mandato de los Arbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación. Tal renovación se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de este Reglamento.

2. El mandato de los Arbitros se extinguirá por el cumplimiento del tiempo para el que fueron nombrados, por fallecimiento, por fijar su residencia fuera del ámbito territorial para el que fue nombrado y por revocación, siempre que, en este último caso, exista acuerdo unánime de los sindicatos legitimados para su designación.

Artículo 29. *Dotación de medios.*

La Administración laboral competente facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los Arbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

Artículo 30. *Abstenciones y recusaciones de los Arbitros.*

1. Cuando la impugnación afecte a los procesos electorales regulados en la Ley 9/1987, y en este Reglamento, los Arbitros deberán abstenerse o, en su defecto, podrán ser recusados, de acuerdo con el artículo 28.,4 de la citada Ley 9/1987, en los supuestos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto del que se trate.

b) Ser funcionario adscrito a la unidad electoral afectada por el arbitraje.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo con cualquiera de los interesados, o con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento.

d) Compartir despacho profesional, estar asociado o tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

2. El Arbitro en quien concurra alguna de las causas expresadas en el apartado anterior se abstendrá del conocimiento del asunto, sin esperar a que se le recuse. La abstención será motivada y se comunicará a la oficina pública de registro, a los efectos de que ésta proceda a la designación de otro Arbitro de entre la lista correspondiente.

Cuando alguna de las partes proceda a la recusación de un Arbitro, éste lo pondrá en conocimiento del Juzgado de lo Social correspondiente a su ámbito de actuación, a los

efectos de que proceda a resolver conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Sección 3.ª Procedimiento arbitral

Artículo 31. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública competente por el ámbito territorial del proceso electoral impugnado, por quien cuente con interés legítimo en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 del presente Reglamento.

El escrito, que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral, se dirigirá también a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Artículo 32. *Contenido del escrito de reclamación.*

El escrito impugnatorio de un proceso electoral deberá contener como mínimo los siguientes datos:

a) Oficina pública competente a la que se presenta la impugnación electoral. El error en la determinación de la oficina pública competente no será impedimento para la tramitación del escrito impugnatorio.

b) Nombre y apellidos del promotor de la reclamación, documento nacional de identidad del mismo, así como acreditación de su representación cuando actúe en nombre de persona jurídica.

c) Domicilio, a efectos de citaciones, emplazamientos o notificaciones.

d) Partes afectadas por la impugnación del proceso electoral, conforme a lo establecido en el artículo 31 del presente Reglamento, concretando su denominación y domicilio.

e) Hechos motivadores de la reclamación, conforme a lo dispuesto en el artículo 24.2 del presente Reglamento.

f) Acreditación de haberse efectuado la reclamación previa ante la mesa electoral, cuando se trate de impugnación de actos realizados por la misma, dentro del plazo previsto en el artículo 24.1 de este Reglamento.

g) Solicitud de acogerse al procedimiento arbitral previsto en los artículos 28 y 29 de la Ley 9/1987, y en el presente Reglamento que lo desarrolla.

h) Lugar, fecha y firma del promotor de la reclamación.

Artículo 33. *Plazos de presentación del escrito impugnatorio.*

1. El escrito de impugnación de un proceso electoral deberá presentarse en la oficina pública competente, en un plazo de tres días hábiles, contados desde el día siguiente a aquel en el cual se hubiesen producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa.

2. En el caso de impugnaciones promovidas por los sindicatos que no hubieran presentado candidatos en la unidad electoral en la que se hubiese celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en el que se conozca el hecho impugnable.

3. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública competente.

Artículo 34. *Supuestos de litispendencia e interrupción de los plazos de prescripción.*

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

Artículo 35. *Tramitación del escrito impugnatorio.*

Recibido el escrito impugnatorio por la oficina pública, ésta dará traslado al Arbitro de dicho escrito en el día hábil posterior al de su recepción, así como de una copia del

expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá la tramitación de las mismas.

Artículo 36. *Actuación arbitral.*

1. A las veinticuatro horas siguientes, el Arbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el Arbitro designado de conformidad con lo establecido en el artículo 28.3 de la Ley 9/1987, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública para que ésta dé traslado a este Arbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

2. El Arbitro, de oficio o a instancia de parte, practicará las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria de la Administración afectada y de otras instancias administrativas cuya intervención se estimara pertinente.

Artículo 37. *Laudo arbitral.*

1. Dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, el Arbitro dictará el correspondiente laudo, que resuelva la materia o materias sometidas a arbitraje.

2. El laudo arbitral será escrito y razonado y resolverá en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta.

3. El laudo se notificará a los interesados y a la oficina pública competente.

Si se hubiera impugnado la votación, la oficina pública procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

4. El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente. El plazo de ejercicio de la acción de impugnación del laudo será de tres días desde que se tuviera conocimiento del mismo, dando traslado de una copia a la oficina pública.

Disposición transitoria primera. *Calendario de celebración de elecciones.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 5 del presente Reglamento, durante el período de quince meses previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria primera de la Ley 18/1994, prevalecerá el calendario de celebración de elecciones contemplado en el apartado 2 de la citada disposición transitoria, con las excepciones señaladas en los párrafos tercero y cuarto de dicho apartado, debiéndose comunicar tales calendarios a la oficina pública estatal.

Disposición transitoria segunda. *Concurrencia de calendarios electorales.*

1. Los preavisos de promoción de elecciones a celebrar en el período de tiempo establecido por el correspondiente calendario electoral, harán constar el calendario de referencia en el cual se enmarca dicha promoción.

2. En caso de concurrencia de calendarios electorales que fijen distintos períodos de celebración de elecciones para los mismos ámbitos territoriales y/o sectoriales, la oficina pública requerirá a los sindicatos que hayan comunicado los respectivos calendarios al objeto de que determinen cuál de los mismos tiene validez. En caso de no producirse acuerdo o contestación al requerimiento en un plazo de tres días, la oficina pública considerará válido a todos los efectos el primer calendario comunicado, siempre que concurran en él los requisitos establecidos en el número 2 de la disposición transitoria primera de la Ley 18/1994, de 30 de junio.

Disposición adicional única. *Oficina pública de registro.*

Las referencias de este Reglamento a la oficina pública de registro, se entenderán realizadas a todos los efectos, a la regulada en la normativa laboral.

Disposición final única. *Modelos de impresos, sobres y papeletas electorales.*

Los modelos de impresos, sobres y papeletas que deberán ser utilizados en el proceso de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, serán los publicados en la Orden de 27 de julio de 1994, del Ministerio para las Administraciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» de 8 y 9 de agosto de 1994).

§ 36

Orden de 16 de julio de 1998 por la que se publican los modelos normalizados de impresos, sobres y papeletas de votación a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado

Ministerio de Administraciones Públicas
«BOE» núm. 182, de 31 de julio de 1998
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1998-18553

La Orden de 27 de julio de 1994 («Boletín Oficial del Estado» de 8 y 9 de agosto) aprobó los modelos normalizados de impresos, sobres y papeletas de votación a utilizar en el proceso de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, en la nueva regulación dada al mismo por la Ley 18/1994, de 30 de junio, que modificaba la contenida en la Ley 9/1987, de 12 de junio, y los publicó en castellano.

Por su parte, la Resolución del Secretario de Estado para las Administraciones Públicas, de 6 de septiembre de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 20) publicó los indicados impresos electorales, sobres y papeletas de votación en las diferentes lenguas oficiales del Estado, distintas al castellano, en cumplimiento de lo previsto en el artículo tercero de la indicada Orden.

La experiencia de la utilización de los indicados modelos en el último proceso electoral aconseja introducir ciertas modificaciones en los mismos; asimismo, aconseja unificar, en la medida de lo posible, la utilización de los referidos impresos en el ámbito de las Comunidades Autónomas, en particular en las que tienen reconocida una lengua oficial distinta del castellano, previo acuerdo, en su caso, con las mismas.

Por otra parte, está próxima ya la fecha en que empezarán a vencer los mandatos representativos de los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado elegidos en el anterior proceso electoral y, por tanto, aquella en que, legalmente, será posible realizar la promoción de nuevas elecciones. En consecuencia, procede publicar, sin demora, los nuevos modelos normalizados de impresos a utilizar en el referido proceso electoral.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en la Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 18/1994, de 30 de junio,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero. *Modelos homologados de impresos electorales.*

Se aprueban los nuevos modelos homologados de papeletas de votación, sobres e impresos electorales que figuran en el anexo a esta Orden, que serán utilizados con carácter obligatorio en las Unidades Electorales de la Administración General del Estado y, con

carácter supletorio, en las Unidades Electorales de la Administración de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local.

Segundo. *Características técnicas de las papeletas de votación, sobres e impresos electorales.*

Las papeletas de votación reunirán las características y condiciones de impresión que en las mismas se indican, serán de color blanco para las elecciones de miembros de Juntas de Personal y de color sepia para las de Delegados de Personal.

Los sobres para la votación serán del mismo color que las papeletas en cada tipo de elecciones y se ajustarán a las características y dimensiones señalados en el indicado anexo.

Los impresos para el desarrollo del proceso electoral se ajustarán al formato UNE-A4 y se harán tantas copias de cada uno de ellos como destinatarios se señalan a continuación:

Modelo 1:

Ejemplar para el órgano de personal competente.
Ejemplar para la Oficina Pública de Registro.
Ejemplar para el tablón de anuncios.
Ejemplar para el presentador.

Modelo 3:

Ejemplar para la Mesa Electoral.
Ejemplar para la Mesa Electoral Coordinadora.

Modelo 5:

Ejemplar para la Mesa Electoral.
Ejemplar para el tablón de anuncios.

Modelo 6:

Ejemplar para la Oficina Pública de Registro.
Ejemplar para la Administración Pública.
Ejemplar para la Dirección General de la Función Pública (MAP, María de Molina, 50, 28071 Madrid).
Ejemplar para el Presidente de la Mesa Electoral.
Ejemplar para los representantes electorales.
Ejemplar para el tablón de anuncios.

Modelo 7:

Ejemplar para la Mesa Electoral.
Ejemplar para la Mesa Electoral Coordinadora.

Modelo 8:

Ejemplar para la Oficina Pública de Registro.
Ejemplar para la Administración Pública.
Ejemplar para la organización sindical, coalición electoral o grupo de funcionarios.
Ejemplar para los representantes electos.
Ejemplar para la Dirección General de la Función Pública (MAP, María de Molina, 50, 28071 Madrid).
Ejemplar para el tablón de anuncios.

Modelo 9:

Ejemplar para la Oficina Pública de Registro.
Ejemplar para el Presidente de la Mesa Electoral.

Tercero. *Uso de modelos en lenguas oficiales.*

En las Comunidades Autónomas que tengan reconocida una lengua oficial, además del castellano, se adoptarán, por la Administración General del Estado, las medidas necesarias para posibilitar el uso indistinto de los diversos modelos en ambas lenguas.

A los indicados efectos se podrán adaptar los modelos de impresos que utilicen las Comunidades Autónomas para la elección de los órganos de representación del personal a su servicio para su utilización en las Unidades Electorales de la Administración General del Estado en el ámbito de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Cuarto. *Entrada en vigor.*

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

ANEXO

MODELO

ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

(ANVERSO)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA MIEMBROS DE JUNTAS DE PERSONAL.	ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS 199__
Especificaciones	JUNTAS DE PERSONAL (Reseñar Unidad Electoral) Simbolo
Medidas aproximadas: 105 x 297 mm.	Doy mi voto a la candidatura presentada por:
Color del papel: Blanco en cualquier tonalidad.	Siglas: _____
Gramaje aproximado: 70g/m2	D/Dª _____
Impresión: En ambas caras, en tinta negra.	
Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos para cada candidato.	

MODELO

ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

(R E V E R S O)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA MIEMBROS DE JUNTAS DE PERSONAL. Especificaciones Medidas aproximadas: 105 x 297 mm. Color del papel: Blanco en cualquier tonalidad. Gramaje aproximado: 70g/m2 Impresión: En ambas caras, en tinta negra. Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos para cada candidato.	D/Dª _____

MODELO

ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

(ANVERSO)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA DELEGADOS DE PERSONAL.

Especificaciones

Medidas aproximadas: 105 x 297 mm.

Color del papel: Sepia en cualquier tonalidad.

Gramaje aproximado: 70g/m2

Impresión: En ambas caras, en tinta negra.

Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos para cada candidato.

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS 199__

DELEGADOS DE PERSONAL
(Reseñar Unidad Electoral)

Doy mi voto a los candidatos señalados con una X

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA)

Símbolo

☐ D/Dª

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA)

Símbolo

☐

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA)

Símbolo

☐

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA)

Símbolo

☐

☐

☐

MODELO

ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

(REVERSO)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA DELEGADOS DE PERSONAL.

Especificaciones

Medidas aproximadas: 105 x 297 mm.

Color del papel: Sepia en cualquier tonalidad.

Gramaje aproximado: 70g/m2

Impresión: En ambas caras, en tinta negra.

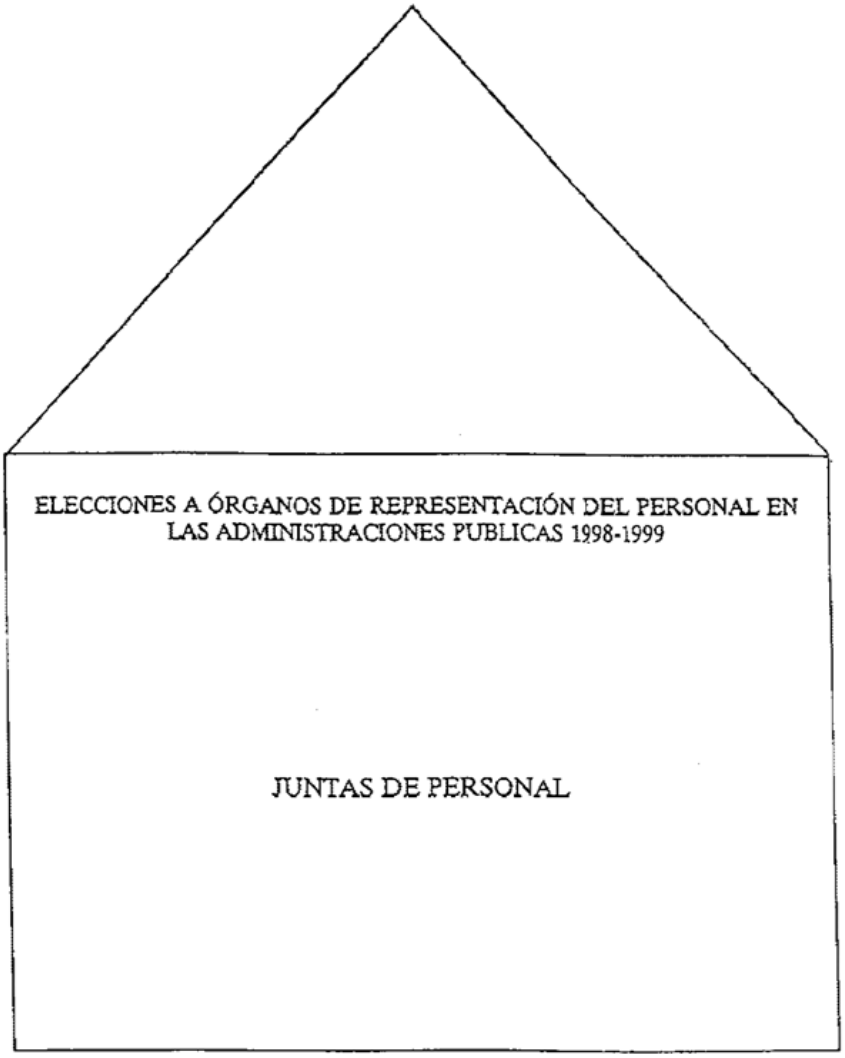
Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos para cada candidato.

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____
_____
_____ (SIGLA)
Símbolo
☐ D/Dª
☐
☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____
_____
_____ (SIGLA)
Símbolo
☐
☐
☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____
_____
_____ (SIGLA)
Símbolo
☐
☐
☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____
_____
_____ (SIGLA)
Símbolo
☐
☐
☐



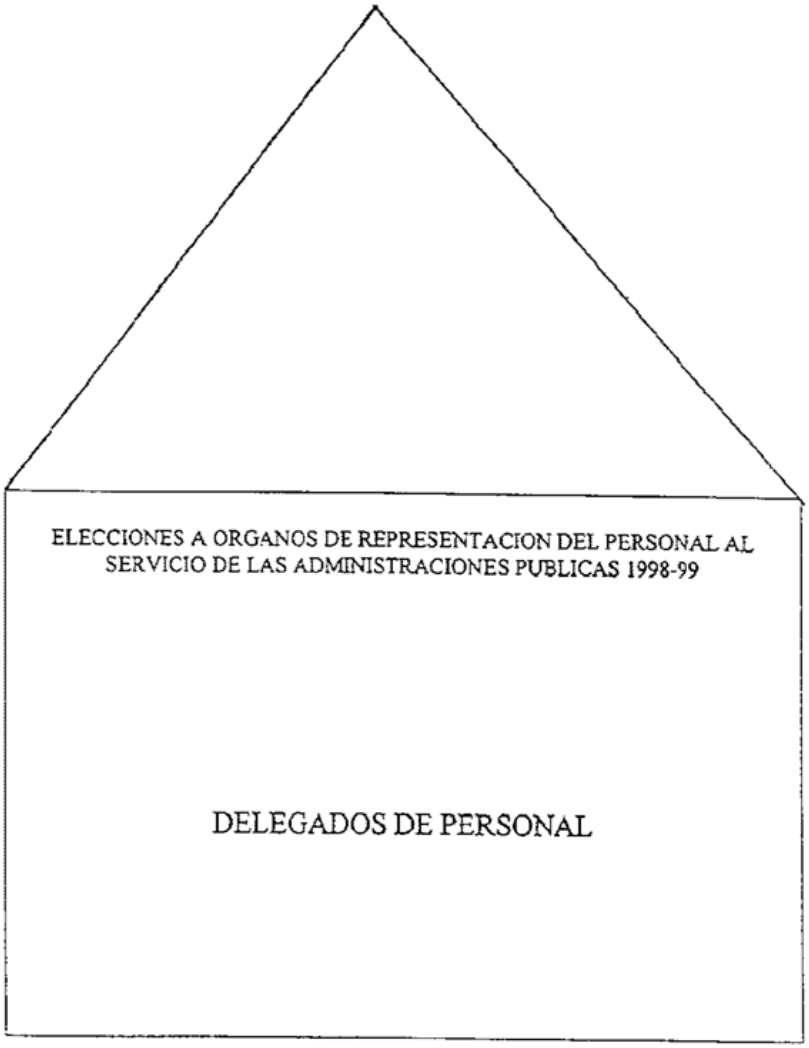
JUNTAS DE PERSONAL

Especificaciones:

UNE C6 114 x 162 (tamaño aproximado)

Color blanco en cualquier tonalidad, con fondo interior de 70 g/m2.

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa.



DELEGADOS DE PERSONAL

Especificaciones:

UNE C6 114 x 162 (tamaño aproximado)

Color sepia en cualquier tonalidad, con fondo interior de 70 g/m2

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa.

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 1

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

COMUNICACION DE CELEBRACION DE ELECCIONES

ORGANISMO PUBLICO:

Unidad Electoral	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

De conformidad con lo dispuesto en el art. 13, apartado 2 de la Ley 9/1.987, se comunica a la Oficina Pública de Registro y al órgano competente en materia de personal en la unidad electoral correspondiente, nuestra resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral en el organismo o unidad electoral que a continuación se indica.

DATOS DEL ORGANISMO
Nombre:
Sede Administrativa:
Municipio:

DATOS DE LA UNIDAD ELECTORAL	
Nombre:	
Dirección:	
Municipio:	
Provincia:	
Nº de Funcionarios:	
DATOS DE LA ELECCION	
Nº de Comunicación:	Mes de celebración de Elecciones:
Tipo de elección: ☐ Total ☐ Parcial	Calendario de promoción: Fecha: Nº registro: Ambito: O.P.R.:
Promotores:	
Fecha de iniciación del proceso electoral:	

En el caso de que esta COMUNICACION se haya cursado como COMUNICACION GLOBAL es decir, para la celebración de elecciones en todos los centros de trabajo del organismo público en una misma provincia cumpliméntese los 2 epigráfes siguientes y mérquese aquí con una X : ☐

Número de centros de trabajo en la provincia a que afecta la comunicación _____
Número de funcionarios afectados por la comunicación _____

_____ a _____ de _____ de 1.99

LOS PROMOTORES

Fdo.: por la/s Organización/es Sindical/es _____
(Firma)
(Nombre y 2 apellidos) (DN!)

o Grupo de Trabajadores _____
(Firma) (Nombre y 2 apellidos) (DN!)

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 2 Página 1

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

LISTA DE ELECTORES (CERRADA AL)

ORGANISMO PUBLICO:

Unidad Electoral:
Número de Mesa: Domicilio de la Mesa:

ADVERTENCIA: Los electores no elegibles se identifican mediante un asterisco antepuesto a su primer apellido.

Nº de elector	Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	D.N.I.	Sexo	Fecha Nacimiento	Antigüedad	Nº. R. P.

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 2 Página 2

Nº de elector	Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	D.N.I.	Sexo	Fecha Nacimiento	Antigüedad	Nº. R. P.

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 3 Página 1

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL

FECHA DE CONSTITUCIÓN:

ORGANISMO PÚBLICO:

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

A las horas se procede a constituir la Mesa Electoral, prevista en el art. 26 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, que queda formada por los siguientes miembros:

Cargo en la Mesa	1er. Apellido	2º Apellido	Nombre	Nº DNI
Presidente				
1er. Vocal				
2º Vocal Secretario				
Presidente Suplente				
1er. Vocal Suplente				
2º Vocal Secr. Suplente				

El Presidente de la Mesa deberá acordar la entrega de copias de esta Acta al Organismo Público y a las Organizaciones Sindicales, Coaliciones o Grupos de funcionarios promotores de candidaturas que lo soliciten.

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 3 Página 2

Igualmente el Sr. Presidente acuerda que se consigne en esta Acta lo siguiente:

Todo lo cual queda reflejado en la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme por los miembros de la Mesa, firman todos los presentes y yo, como Secretario CERTIFICO.

Presidente	Vocal 1º, Titular	Vocal 2º, Secretario
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
Presidente Suplente	Vocal 1º, Suplente	Vocal 2º, Secretario Suplente
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos

MODELO 4
Página 1

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

PRESENTACIÓN DE CANDIDATURA

ORGANISMO PUBLICO:

UNIDAD ELECTORAL:

Candidatura presentada por: ☐ Entidad sindical ☐ Coalición ☐ Grupo de funcionarios.
Bajo la denominación de:

Nº de orden	1 º Apellido	2º Apellido	Nombre	Sexo	D.N.I.	Nº Registro Personal	Firma de Aceptación

Candidatura presentada el día ___ de _____ de 199__ a las _____ horas, asignándole el número de Registro _____
—

Firma del Representante legal del Sindicato presentador de la Candidatura, o de los electores que avalan la candidatura.

Firma del Secretario de la Mesa Electoral correspondiente

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos

MODELO 4
Página 2

Nº de orden	1 º Apellido	2º Apellido	Nombre	Sexo	D.N.I.	Nº Registro Personal	Firma de Aceptación

Candidatura presentada el día ___ de _____ de 199__ a las _____ horas, asignándole el número de Registro _____
—

Firma del Representante legal del Sindicato presentador de la Candidatura, o de los electores que avalan la candidatura.

Firma del Secretario de la Mesa Electoral correspondiente

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 5

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

ACUERDO DE PROCLAMACIÓN DE CANDIDATURAS

FECHA DE PROCLAMACIÓN:

ORGANISMO PÚBLICO:

UNIDAD ELECTORAL:

A las _____ horas del día de la fecha se reunieron los miembros de la Mesa Electoral Coordinadora o, en su caso, de la Mesa Única, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 26.4 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Cumplidas las formalidades establecidas, esta Mesa ha acordado proclamar a los candidatos que figuran en la lista adjunta, presentada por _____

_____

Contra este acuerdo se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente al de la publicación de la lista en el tablón de anuncios de la Unidad Electoral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.4 de la citada Ley.

Lo que se acredita por la presente, de lo que yo, como Secretario doy fe.

Vº Bº
EL PRESIDENTE — EL SECRETARIO

Fdo.: — Fdo.:

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 6 Página 1

☐ Administración del Estado ☐ Administración Autonómica. ☐ Administracion Local	ACTA DE ESCRUTINIO PARA DELEGADOS DE PERSONAL ORGANISMO PUBLICO:

Unidad Electoral	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL			
Número de preaviso:			
Nº de registro del Acta		Fecha de la votación	Día / Mes / Año
Tipo de Acta:			

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA MESA ELECTORAL

Fecha de constitución de la mesa electoral: _____
Fecha de votación (en letra) _____

COMPOSICIÓN DE LA MESA:

Presidente: ..... D.N.I.
Vocal: ..... D.N.I.
Vocal-Secretario: ..... D.N.I.
Interventores: ..... D.N.I.
..... D.N.I.
..... D.N.I.
..... D.N.I.
Representante de la Administración: ..... D.N.I.

DATOS GENERALES DE LA VOTACIÓN

D./Dª _____ Secretario/a de la Mesa electoral _____
__CERTIFICO que: a las ____ horas del día de la fecha, se dieron por terminadas las operaciones de recuento de votos por el Presidente de la Mesa, habiéndose leído por el Presidente, en alta voz, las papeletas, cuyo resultado es el siguiente:
Número de electores de la Mesa _____

DISTRIBUCIÓN DE VOTOS:

* Votos válidos _____ Papeletas cumplimentadas_____
* Votos en blanco _____
* Votos nulos _____
* Total Votos _____
* Número de votantes _____

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 6 Página 2

CANDIDATOS

APELLIDOS Y NOMBRE (ordenados alfabéticamente)	DNI	Organización Sindical, Coalición Grupo de funcionarios	SIGLAS	Votos obtenidos

CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCION DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

SINDICATO, COALICIÓN O GRUPO DE FUNCIONARIOS	Código	Nº de candidatos presentados	Nº de candidatos elegidos	Nº de votos de la candidatura

REPRESENTANTES ELEGIDOS

1 º Apellido	2º Apellido	Nombre	Sexo	D.N.I	Votos	Código	Sindicato, coalición, grupo de funcionarios

SUPLENTES

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 6 Página 3

INCIDENCIAS

☐ NO

☐ SI: .....

Lo que se acredita por la presente Acta, que firma el Presidente de la Mesa con los Vocales integrantes de la misma, Interventores y Representantes de la Administración de la que yo, como Secretario, doy fe:

Presidente

Fdo.:

Vocales

Fdo.:

Interventores

Fdo.:

Representante de la Administración

Fdo.:

Secretario

Fdo.:

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 7 Página 1

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

ACTA PARCIAL DE ESCRUTINIO PARA JUNTAS DE PERSONAL

ORGANISMO PUBLICO:

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

FECHA DE LA VOTACIÓN:

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA MESA ELECTORAL

Fecha de consitución de la mesa electoral:

COMPOSICIÓN DE LA MESA

Presidente: ..... D.N.I.
Vocal: ..... D.N.I.
Vocal-Secretario: ..... D.N.I.
Interventores: ..... D.N.I.
..... D.N.I.
..... D.N.I.
..... D.N.I.
Representante de la Administración: ..... D.N.I.

DATOS GENERALES DE LA VOTACIÓN

D./Dª. _____ Secretario/a de la Mesa electoral _____
___CERTIFICO que: a las ____ horas del día de la fecha, se dieron por terminadas las operaciones de recuento de votos por el Presidente de la Mesa, habiéndose leído por el Presidente, en alta voz, las papeletas, cuyo resultado es el siguiente:
Número de electores de la Mesa _____

DISTRIBUCIÓN DE VOTOS:

* Votos válidos _____ Papeletas cumplimentadas _____
Votos en blanco _____
* Votos nulos _____
* Total Votos _____
* Número de votantes _____

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos				MODELO 7 Página 2
Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

CANDIDATURAS

Lista presentada por:
Con el carácter de: ☐ Entidad sindical ☐ Coalición ☐ Grupo de funcionarios
Siglas:

Nombre y apellidos de los miembros de la candidatura a la Junta de Personal

1	39 .....
2	40 .....
3	41 .....
4	42 .....
5	43 .....
6	44 .....
7	45 .....
8	46 .....
9	47 .....
10	48 .....
11	49 .....
12	50 .....
13	51 .....
14	52 .....
15	53 .....
16	54 .....
17	55 .....
18	56 .....
19	57 .....
20	58 .....
21	59 .....
22	60 .....
23	61 .....
24	62 .....
25	63 .....
26	64 .....
27	65 .....
28	66 .....
29	67 .....
30	68 .....
31	69 .....
32	70 .....
33	71 .....
34	72 .....
35	73 .....
36	74 .....
37	75 .....
38	

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 7 Página 3

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

VOTOS OBTENIDOS POR CADA LISTA

LISTA	Nº DE VOTOS

RECLAMACIONES

En el transcurso del acto electoral, se produjeron las siguientes reclamaciones y/o incidencias:

(1) Lo que se acredita por la presente, que firman el Presidente de la Mesa con el Vocal integrante de la misma, Interventores y representante de la Administración (si los hubiere) de todo lo cual, yo como Secretario, certifico.

Presidente

Vocal

(Interventores si los hay)

(Representante de la Administración, si lo hubiere)

Secretario

(1) Deberá consignarse el DNI.

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 8 Página 1

☐ Administración del Estado ☐ Administración Autonómica. ☐ Administracion Local	ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO PARA JUNTAS DE PERSONAL ORGANISMO PUBLICO:

Unidad Electoral	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL	
Número de preaviso:	FECHA DE LA VOTACIÓN:
Número de registro del Acta:	
Tipo de Acta: ☐ Total ☐ Parcial	1 9 9

En ..... y en los locales de la Unidad Electoral de referencia, siendo las ..... horas del día..... de .....de 1.99..., se reune la Mesa Electoral Coordinadora, para analizar las respectivas actas parciales, a fin de determinar los resultados globales de las elecciones de representantes del personal del Organismo Público, en la Unidad Electoral arriba indicada celebradas el mismo día.

COMPOSICIÓN DE LA MESA ELECTORAL COORDINADORA:

Presidente ..... D.N.I. .....
Vocal ..... D.N.I. .....
Secretario ..... D.N.I. .....
Interventor/es ..... D.N.I. .....
..... D.N.I. .....
Representante de la Administración ..... D.N.I. .....

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 8 Página 2

D./Dª. _____ Secretario/a de la Mesa Electoral Coordinadora

CERTIFICO que: a las _____ horas del día de la fecha, se dieron por terminadas las operaciones tendentes a determinar los datos globales de las elecciones a Órganos de Representación del Personal en la Unidad Electoral referenciada, con los resultados siguientes:

DATOS DE LAS VOTACIONES EN LAS MESAS

número de mesa	electores	votantes	votos válidos		votos nulos
			asignados a candidaturas	en blanco	

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 6 Página 3

RESUMEN GLOBAL DE LOS RESULTADOS DE LAS MESAS				
electores	votantes	votos válidos		votos nulos
		asignados a candidaturas	en blanco	

CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCIÓN DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS				
Candidatura	Código	Presentados	Elegidos	Votos obtenidos

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos

MODELO 8

Página 4

REPRESENTANTES ELEGIDOS

APELLIDOS	NOMBRE	Sexo	DNI	Sindicato/Coalición/Grupo Funcionarios
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				
43				
44				
45				

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 8 Página 5

REPRESENTANTES ELEGIDOS

APELLIDOS	NOMBRE	Sexo	DNI	Sindicato/Coalición/Grupo Funcionarios
46				
47				
48				
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				
65				
66				
67				
68				
69				
70				
71				
72				
73				
74				
75				

RECLAMACIONES

Breve resumen de las reclamaciones: .....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMAS

Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el Vocal integrante de la misma, Interventores y Representante de la Administración, de todo lo cual, yo, como Secretario, doy fe.

Presidente Vocal

Interventores Secretario Representante Administración

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 9

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

REMISIÓN DEL ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO

ORGANISMO PUBLICO:

Unidad Electoral	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

A las ____ horas del día de la fecha y habiéndose terminado todas las operaciones de recuento de votos, adjunto le remito original del Acta global del Escrutinio, así como las papeletas de votos nulos o impugnados y las actas de constitución de las Mesas, conforme a lo previsto en el art. 27.3 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

EL PRESIDENTE DE LA MESA COORDINADORA
(O ÚNICA, EN SU CASO)

Firmado:

En _____ , a __ de _____ de 199

OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO DE: .....

Documentación presentada el día ____ de _____ de 1.99 __ a las _____ horas, habiendo recibido el siguiente número de Registro:

EL SECRETARIO DE LA OFICINA PUBLICA DE REGISTRO

Fdo.:

Elecciones a Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos	MODELO 10

☐ Administración del Estado
☐ Administración Autonómica.
☐ Administracion Local

CERTIFICADO DE LOS RESULTADOS ELECTORALES

ORGANISMO PUBLICO:

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

D./DÑA. _____ con DNI nº _____
_____, Presidente de la Mesa Electoral Coordinadora (o, en su caso, de la Mesa Única) de la unidad electoral de referencia.

CERTIFICA: Que el día ____ de _____ de _____, se han celebrado elecciones parciales/totales (táchese lo que no proceda) a órganos de representación del personal funcionario en dicha unidad electoral, habiéndose elegido un total de _____ representantes, que se distribuyen de la siguiente manera:

SINDICATO, COALICIÓN O GRUPO DE FUNCIONARIOS	SIGLAS	NÚMERO DE ELEGIDOS

Y para que así conste, expido el presente certificado en _____ , a __ de _____ de 199 __

EL PRESIDENTE DE LA MESA COORDINADORA
(O, EN SU CASO, DE LA MESA ÚNICA)

§ 37

Resolución de 1 de octubre de 1987, de la Junta Electoral General, por la que se da publicidad a la instrucción que se menciona

Junta Electoral General
«BOE» núm. 242, de 9 de octubre de 1987
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1987-22997

Instrucción de la Junta Electoral General, de 24 de septiembre de 1987, por la que se regulan las condiciones de los locales, características de los elementos materiales a utilizar y otros extremos de las elecciones de órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en ejecución del artículo 25.1 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 25.1 de la Ley de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, la Junta Electoral General, en su reunión del día 24 de septiembre de 1987, ha aprobado las siguientes instrucciones:

Primera. *Aceptación de las candidaturas.*

Será requisito inexcusable para que las Juntas Electorales de Zona competentes puedan proclamar candidatos que éstos hayan aceptado su presentación, hecho que se acreditará mediante su firma en el documento de presentación de candidaturas o en hoja adjunta mediante declaración jurada expresa.

Segunda. *Presentación de las candidaturas ante la Junta Electoral de Zona.*

1. Promovidas por Sindicatos o Coaliciones de éstos:

Serán presentadas por el representante legal del Sindicato o de la Coalición o por persona debidamente autorizada por él.

2. Avaladas por grupos de electores:

Serán presentadas por uno de electores que hayan avalado la candidatura, que, en aras del principio de seguridad jurídica, invocable por cualquier elector, suscribirá diligencia de presentación ante la Junta Electoral de Zona, en la que, constatada su identificación, responda de la veracidad de las firmas del resto de electores que avalen la candidatura.

Tercera. *Datos de los candidatos que deben figurar en las candidaturas y en las papeletas de votación.*

La conjugación del principio constitucional establecido en el artículo 16.2 de la Constitución en el sentido de que nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología,

entendida esta expresión en sentido lato como comprensiva de las opiniones y preferencias en el orden sindical, con la exigencia de que el proceso electoral se ha de realizar en condiciones de igualdad, de conformidad con la Ley 9/1987, aconseja establecer el criterio de que los candidatos han de figurar en las papeletas de votación (modelos EOA 13 y 14), tanto en las elecciones de delegados de personal como en las de Juntas de personal, con sus nombres y apellidos, sin mención alguna a su afiliación sindical o a su condición de no afiliado.

En observancia a los principios expuestos, se recomienda a los presentadores de candidaturas que tengan en cuenta el criterio anterior, que en todo caso será observado por las Juntas Electorales de Zona al incluir las candidaturas proclamadas en las papeletas de votación, en las que constará la identificación del presentador de cada candidatura, sea sindicato, coalición de éstos o grupos de electores.

Cuarta. *Campaña electoral.*

La campaña electoral podrá iniciarse a partir del día de la proclamación definitiva de candidatos hasta las cero horas del día anterior al señalado para la votación. Los actos que al efecto se celebren se atendrán a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley 9/1987, de 12 de junio, en cuanto resulte aplicable. Se estima inaplicable, en este caso, dada la excepcionalidad y características de las elecciones, el tope máximo de horas previsto en el artículo 42 de la Ley citada.

A efectos de convocar reuniones se consideran legitimadas todas las candidaturas proclamadas.

Para lo no previsto en esta instrucción se estará a lo dispuesto en los artículos 50 y siguientes de la Ley Orgánica de 19 de junio de 1985, sobre régimen general de las elecciones.

No obstante, en razón de las circunstancias que concurren en estas elecciones, se reconoce el derecho de difundir propaganda electoral y/o de llevar a cabo otras actividades de campaña electoral a los electores que sean funcionarios de la Policía Local y a los miembros de las Juntas Electorales de Zona.

Quinta. *Desempate de trienios.*

En caso de que existan dos o más electores con el máximo número de trienios, dentro de una misma Mesa electoral, a efectos de designación de Presidente de Mesa, se deshará el empate en favor del elector que tenga reconocido el último trienio con anteriores efectos.

En caso de persistir el empate se deshará éste mediante sorteo entre los interesados.

Sexta. *Mesas electorales.*

Las Mesas electorales, cuya composición y facultades se establecen en los artículos 26 y 27 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, iniciarán sus funciones a partir del momento de su constitución.

La primera actuación de la Mesa electoral será la de constituirse como tal, lo que deberá hacerse en el plazo que les fijen las Juntas Electorales de Zona y en las sedes que éstas les asignen. Corresponde al Presidente de la Mesa la obligación de convocar y hacer factible la constitución de la misma, dentro del plazo señalado, siendo conveniente que tal convocatoria se efectúe lo más pronto posible, para evitar que surjan problemas de última hora que impidan o dificulten su constitución.

Cada Mesa electoral se constituirá para el acto de la votación una hora antes de la apertura de urnas, convocándose a tal efecto todos sus componentes, tanto titulares como suplentes.

De todas las reuniones que celebren las Mesas electorales se levantará acta, de la que se enviará copia a la Junta Electoral de Zona respectiva.

Para el cumplimiento de las funciones que le son propias, las Administraciones Públicas en cuyo ámbito actúan las Mesas electorales están obligadas, de conformidad con el artículo 21 de la Ley 9/1987, a facilitarle los medios personales y materiales necesarios.

En caso de que en el acta de la reunión se recojan acuerdos sobre reclamaciones por inclusiones o exclusiones indebidas, se remitirá además a la Junta Electoral de Zona respectiva la reclamación sobre la que recayó acuerdo.

Esta Junta comunicará a la Junta Electoral de Zona y/o Mesa electoral afectadas y al interesado la inclusión o exclusión que proceda.

Séptima. *Lista definitiva de electores.*

La lista definitiva de electores será remitida por cada Mesa electoral a su Junta electoral de zona tan pronto como se publique de conformidad con el artículo 26 de la Ley.

Copia de tal lista estará expuesta a la entrada del local de votación durante toda la jornada, para que pueda ser examinada por cuantos electores lo deseen.

Asimismo, se facilitará copia de la misma a los miembros de la Mesa, Interventores de las distintas candidaturas y al representante de la Administración, en su caso.

Octava. *Locales.*

Los locales donde se verifique el acto de la votación de la elección de órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas estarán situados en los Centros de trabajo donde estén ubicadas las Mesas electorales y dispondrán de fácil acceso y de la adecuada señalización de la Mesa o Mesas para facilitar el ejercicio del derecho de sufragio y reunirán, en todo caso, las condiciones de idoneidad necesarias para su fin.

Novena. *Urnas.*

Cada Mesa electoral dispondrá de una urna de material transparente e irrompible, cerrada completamente con tapa en la que existirá ranura con dimensiones que permitan introducir el sobre de votación y con capacidad suficiente para depositar los votos de todos sus electores. Excepcionalmente cuando el número de electores correspondiente a una Mesa lo haga aconsejable, existirá en las Mesas electorales una segunda o sucesivas urnas, al objeto de ser utilizadas únicamente en el supuesto de que la primera resulte insuficiente. Cuando sea necesario el uso de la nueva urna, el Presidente, tras comprobar ante los miembros de la Mesa que se encuentra vacía, la situará junto a la anteriormente utilizada, que será debidamente cerrada, y a partir de ese momento se utilizará exclusivamente esta segunda urna.

Las urnas serán precintadas. Las Juntas Electorales de Zona dispondrán lo preciso para que sean entregadas a los Presidentes de las Mesas Electorales respectivas.

Los precintos consistirán en un cierre con aplicación de plomo que impida la apertura de la urna sin conocimiento de la Mesa y de los Interventores.

En caso de ruptura o deterioro del precinto, el Presidente de la Mesa deberá asegurar el cierre de la urna mediante la utilización de cualquier elemento que tenga a su disposición.

Décima. *Cabinas.*

En la misma habitación en la que se desarrolle la votación y en lugar intermedio entre la entrada y la Mesa electoral existirá, al menos, una cabina en la que el votante, si lo desea, pueda seleccionar las papeletas electorales e introducirlas en los correspondientes sobres. Asimismo, junto a la cabina habrá una mesa, con número suficiente de sobres y papeletas de cada candidatura ajustadas a modelo oficial.

Undécima. *Papeletas de votación, sobres y modelos de impresos.*

Las papeletas de votación serán de color blanco para las elecciones de miembros de Juntas de Personal y de color sepia para las de Delegados de Personal, conforme al modelo homologado por esta Junta Electoral General (anexo I, Papeletas).

Los sobres para la votación se ajustarán al formato aprobado por esta Junta Electoral General en cuanto a tamaño, color y medidas (anexo II, Sobres).

Los modelos de impresos para el desarrollo del proceso electoral en todas las Administraciones Públicas, aprobados por esta Junta Electoral General, serán los que figuran especificados en el anexo III, Restantes Modelos.

Duodécima. *Orden de las candidaturas en las papeletas de votación para la elección de Delegados de Personal.*

El orden en que se han de relacionar las distintas candidaturas en las papeletas de votación (modelo EOA 14) se determinará por sorteo en la Junta Electoral de Zona respectiva en acto público.

Decimotercera. *Acto de votación.*

La votación se celebrará durante la jornada laboral en el día y en el horario fijado por la Junta Electoral de Zona respectiva, que será, como mínimo, de ocho horas sin interrupción.

No obstante, el Presidente dará por concluido el acto de votación cuando hayan emitido el voto la totalidad de electores de la Mesa.

El acto electoral sólo podrá ser suspendido el día señalado por causas muy graves o de fuerza mayor cuando así lo acuerde la Mesa, debiéndose levantar, en tal caso, la correspondiente acta, que se remitirá urgentemente a la Junta Electoral de Zona correspondiente.

Para ejercer el derecho de voto será requisito indispensable estar incluido en la lista definitiva de electores, publicada por la Mesa electoral, así como justificar la identidad del elector, que podrá acreditarse con DNI, permiso de conducción de vehículos de motor, pasaporte o tarjeta de identidad con fotografía expedida por la Administración.

Una vez acreditada la identidad del elector y su inclusión en la lista de electores, aquél entregará el sobre cerrado al Presidente de la Mesa electoral, que lo depositará en la urna.

Una vez terminada la votación de electores presentes, el Secretario hará entrega al Presidente de los sobres que contengan el voto por correo. Abiertos por el Presidente e identificado el elector a través del certificado de inscripción introducirá el sobre de votación en la urna electoral y declarará expresamente haberse votado.

Seguidamente depositarán su voto los miembros de la Mesa electoral, el representante de la Administración, en su caso, y los Interventores si están censados en esa Mesa electoral.

El Secretario de la Mesa electoral o el Vocal de la misma señalará en la lista definitiva los electores que ejerzan su derecho a voto.

Durante el desarrollo del acto de votación, la Mesa expedirá certificado acreditativo de haber ejercitado el derecho de voto, conforme al modelo EOA 15, a cuantos electores lo soliciten.

Igualmente, a petición de cualquiera de los electores, la Mesa expedirá certificados, utilizando el mismo modelo, en aquellos supuestos en que sea preciso, para acreditar la imposibilidad de un elector para efectuar el voto por la causa que fuere: no estar incluido en la lista de electores, falta de justificación de identidad, etc.

Decimocuarta. *Escrutinio.*

Terminado el acto de votación, la Mesa electoral procederá al escrutinio y al levantamiento del acta, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, citada.

El acto de escrutinio será publico e ininterrumpido, correspondiendo al Presidente de la Mesa adoptar las medidas que resulten necesarias para mantener el orden, en su caso.

El escrutinio se llevará a efecto de la forma siguiente:

Abierta la urna por el Presidente de la Mesa Electoral, éste irá extrayendo las papeletas una por una, leyendo en voz alta las candidaturas o, en su caso, los candidatos a los que se atribuyen resultados. El Secretario o Vocal irán contabilizando los votos obtenidos por cada candidatura en las elecciones de Juntas de Personal o por cada candidato en las elecciones de Delegados de Personal.

Serán considerados votos nulos los emitidos en papeletas con alguna de las siguientes circunstancias: Ilegibles, con tachaduras, que contengan expresiones ajenas a la votación,

que contengan candidaturas no proclamadas oficialmente, que se depositen sin sobre, así como, en las que se hayan hecho adiciones o supresiones con respecto a la candidatura oficialmente proclamada, en las que se haya producido algún tipo de alteración, modificación o manipulación, y las que, por otra causa, no se ajusten a lo dispuesto en la convocatoria, los sobres que contengan papeletas de dos o más candidaturas distintas y el voto emitido en sobre o papeleta diferente del modelo oficial.

Además, en elecciones de Delegados de Personal se considerarán votos nulos los emitidos en papeletas que contengan más cruces que representantes a elegir.

Se consideran votos en blanco:

En elecciones de Juntas de Personal, las papeletas en blanco y los sobres sin papeleta.

En elecciones de Delegados de Personal, los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

Los votos en blanco son votos válidos. Consecuentemente han de tenerse en cuenta a efectos del artículo 18, c), de la Ley 9/1987.

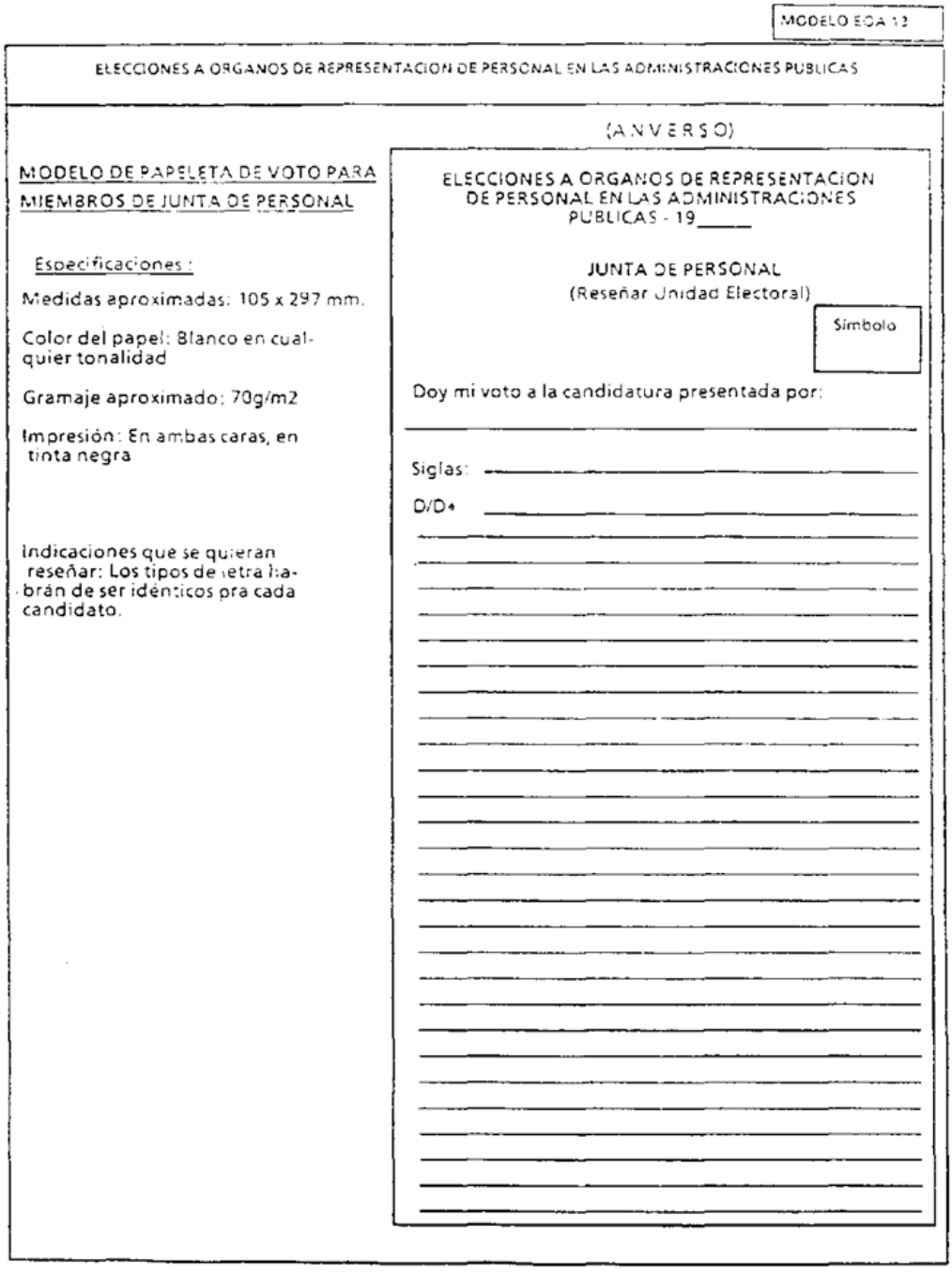
Los votos considerados nulos y las papeletas que hubieran sido objeto de alguna reclamación se remitirán a la Junta Electoral de Zona correspondiente acompañando el acta de escrutinio correspondiente.

Decimoquinta. *Atribución de resultados en elecciones de Delegados de Personal.*

Por analogía con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 9/1987, con respecto a la atribución de resultados en las elecciones de Juntas de Personal, los resultados de las elecciones de Delegados de Personal se atribuirán a los presentadores de las candidaturas, ya sean Organizaciones sindicales legalizadas, coaliciones de éstas o grupos de funcionarios.

ANEXO I

Papeletas



MODELO EOA 13

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

(ANVERSO)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA MIEMBROS DE JUNTA DE PERSONAL

Especificaciones :

Medidas aproximadas: 105 x 297 mm.

Color del papel: Blanco en cualquier tonalidad

Gramaje aproximado: 70g/m2

Impresión: En ambas caras, en tinta negra

Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos pra cada candidato.

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS - 19____

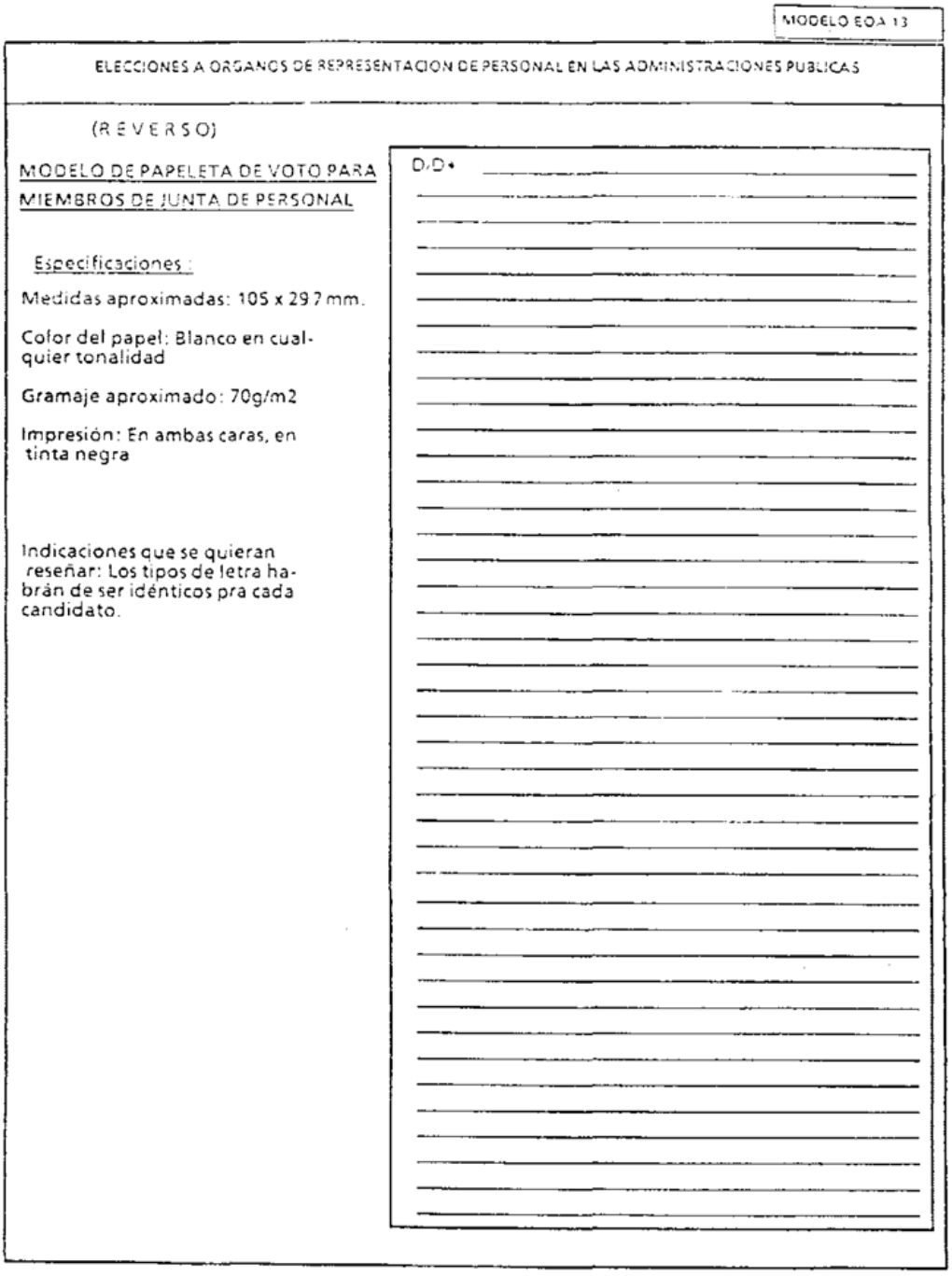
JUNTA DE PERSONAL
(Reseñar Unidad Electoral)

Símbolo

Doy mi voto a la candidatura presentada por:

Siglas:

D/Dª



MODELO EOA 13

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

(REVERSO)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA MIEMBROS DE JUNTA DE PERSONAL

Especificaciones:

Medidas aproximadas: 105 x 29.7 mm.

Color del papel: Blanco en cualquier tonalidad

Gramaje aproximado: 70g/m2

Impresión: En ambas caras, en tinta negra

Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos pra cada candidato.

D./D.ª

MODELO EOA 14

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

(ANVERSO)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA DELEGADOS DE PERSONAL

Especificaciones:

Medidas aproximadas. 105 x 297 mm.

Color del papel: Sepia en cualquier tonalidad

Gramaje aproximado: 70g/m2

Impresión: En ambas caras, en tinta negra

Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos para cada candidato.

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS - 19_____

DELEGADOS DE PERSONAL
(Reseñar Unidad Electora)

Doy mi voto a los candidatos señalados con una ☒

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐ D/Dª

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐

☐

☐

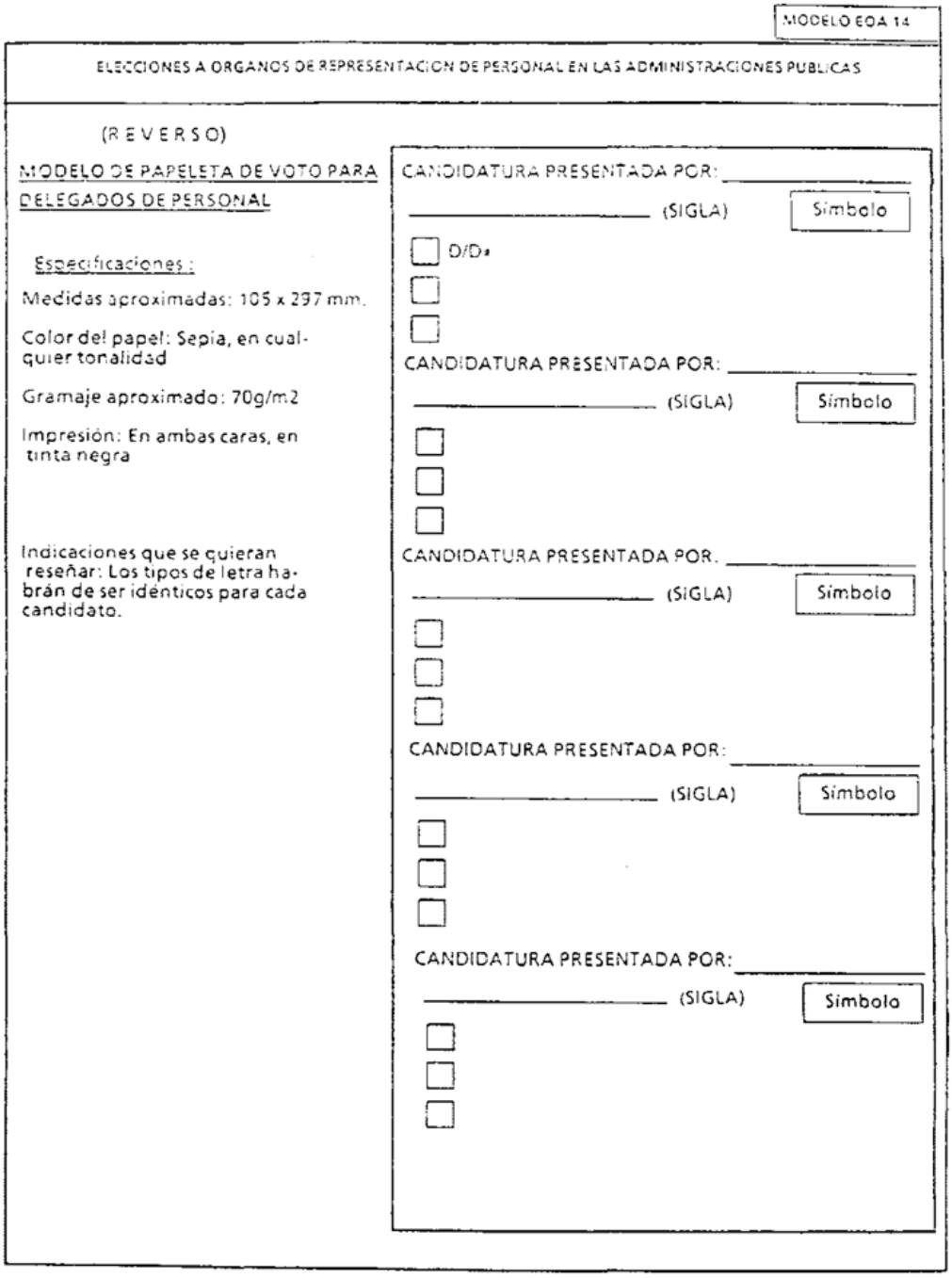
CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐

☐

☐



MODELO EOA 14

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

(R E V E R S O)

MODELO DE PAPELETA DE VOTO PARA DELEGADOS DE PERSONAL

Especificaciones :

Medidas aproximadas: 105 x 297 mm.

Color del papel: Sepia, en cualquier tonalidad

Gramaje aproximado: 70g/m2

Impresión: En ambas caras, en tinta negra

Indicaciones que se quieran reseñar: Los tipos de letra habrán de ser idénticos para cada candidato.

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐ D/Dª

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR. _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

☐

☐

☐

CANDIDATURA PRESENTADA POR: _____

_____ (SIGLA) Símbolo

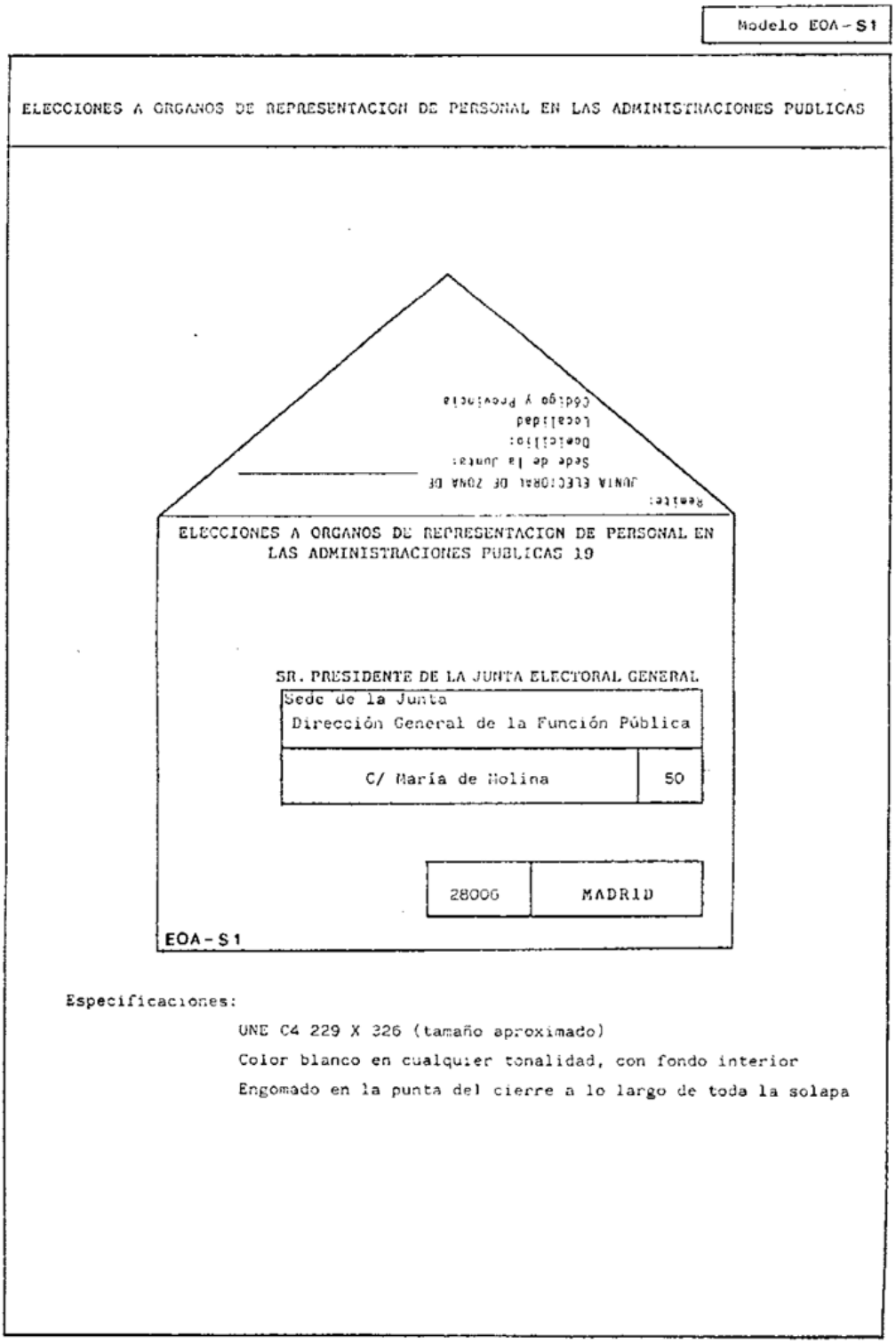
☐

☐

☐

ANEXO II

Sobres



Especificaciones:

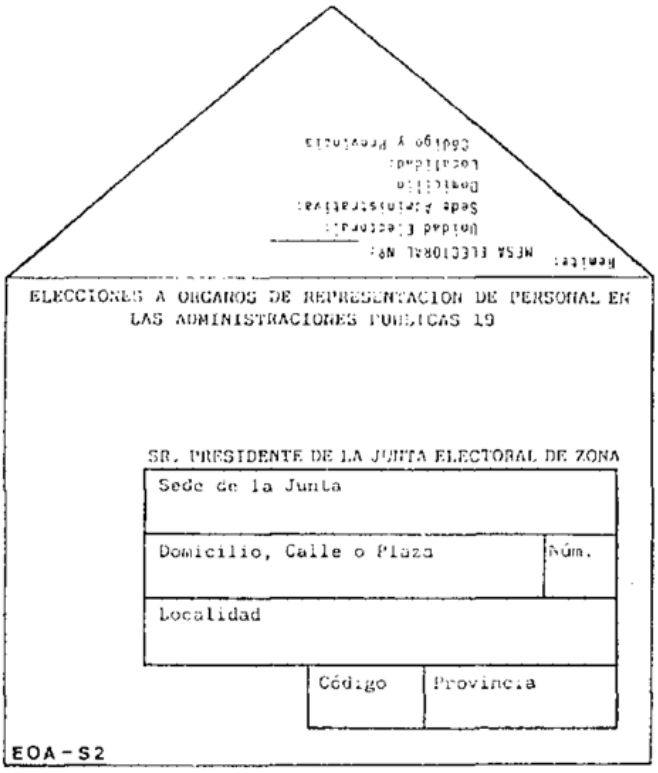
UNE C4 229 X 326 (tamaño aproximado)

Color blanco en cualquier tonalidad, con fondo interior

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa

Modelo EOA-S2

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS



Especificaciones:

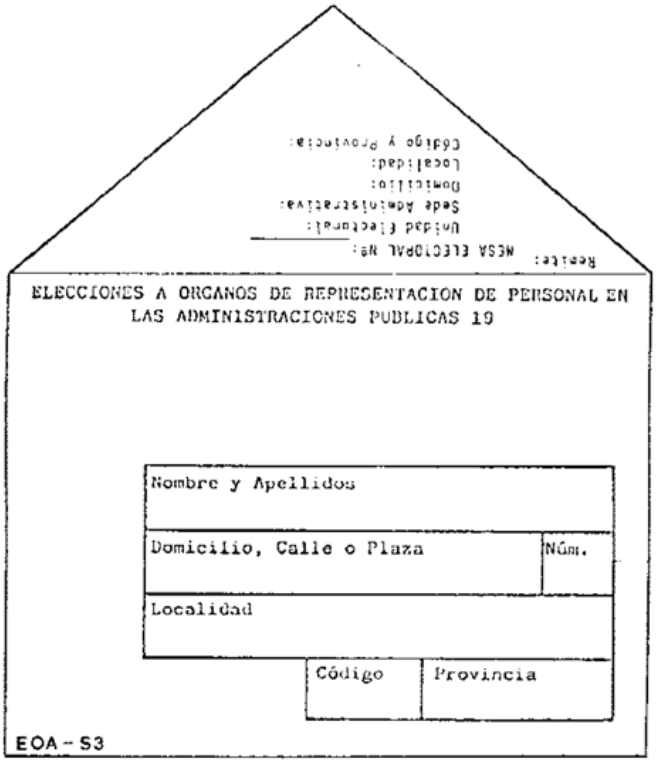
UNE C4 229 X 326 (tamaño aproximado)

Color blanco en cualquier tonalidad, con fondo interior

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa

Modelo EOA–S3

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS



Especificaciones:

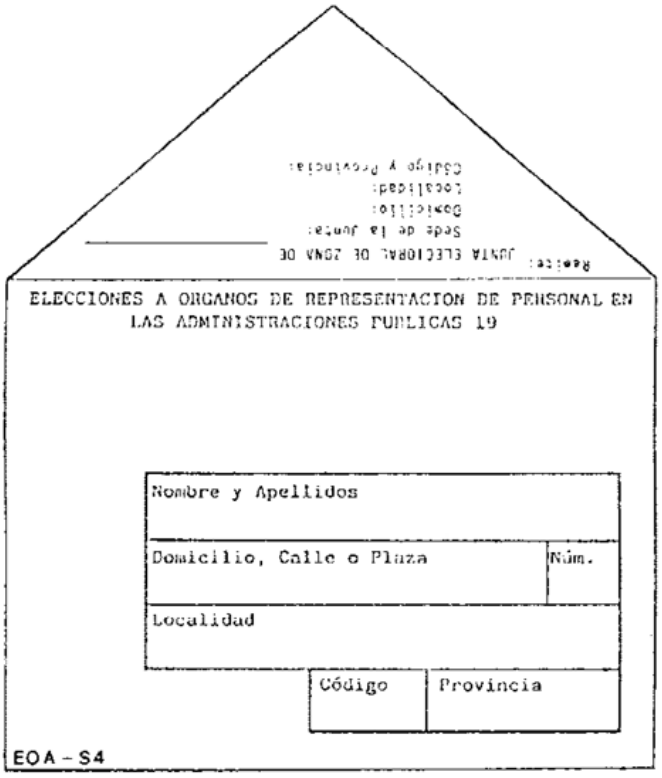
UNE C4 229 X 326 (tamaño aproximado)

Color blanco en cualquier tonalidad, con fondo interior

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa

Modelo EOA - **S4**

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS



Especificaciones:

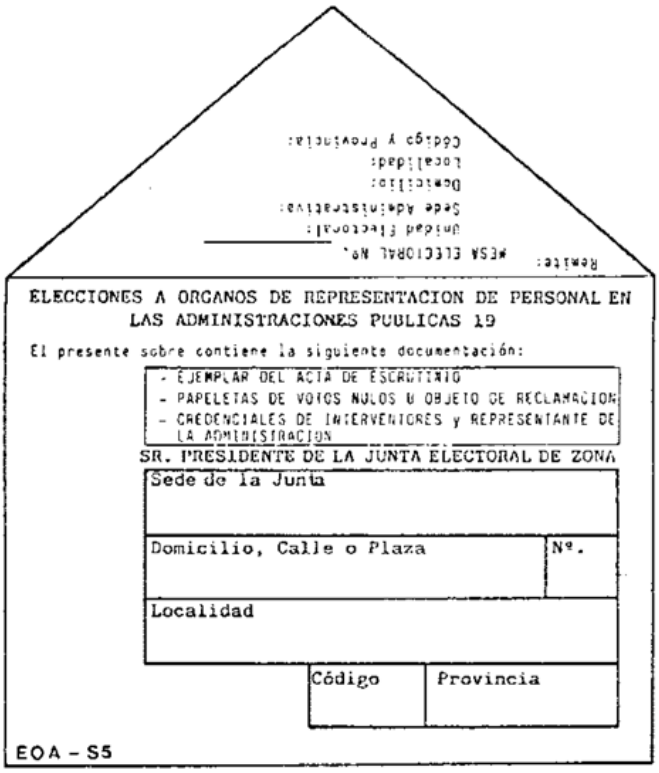
UNE C4 229 X 325 (tamaño aproximado)

Color blanco en cualquier tonalidad, con fondo interior

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa

Modelo EOA – S5

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS



Especificaciones:

UNE C4 229 X 326 (Tamaño aproximado)

Color blanco en cualquier tonalidad, con fondo interior

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa

Modelo EOA 13

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

S O B R E S

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS 19

JUNTAS DE PERSONAL

JUNTAS DE PERSONAL

Especificaciones:

UNE C6 114 X 162 (tamaño aproximado)

Color blanco en cualquier tonalidad, con fondo interior, de 70g/m².

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa

Modelo EOA 14

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

S O B R E S

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACIÓN DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS 19

DELEGADOS DE PERSONAL

DELEGADOS DE PERSONAL

Especificaciones:

UNE C6 114 x 162 (tamaño aproximado)

Color sepia, caña o paja en cualquier tonalidad, de 70 g/m².

Engomado en la punta del cierre a lo largo de toda la solapa

INSTRUCCIONES PARA LA UTILIZACION DE LOS SOBRES CORRESPONDIENTES A LOS DISTINTOS DOCUMENTOS ELECTORALES

- El modelo de sobre identificado con las siglas EOA-S1, se utilizará para remitir los ejemplares "para la Junta Electoral General" de los impresos electorales modelos EOA 1, EOA 19 y EOA 20 respectivamente, cumplimentando, en cada caso, el remite de la solapa con los datos correspondientes a cada una de las Juntas Electorales de Zona remitentes.

- El modelo de sobre identificado con las siglas EOA-S2, se utilizará para remitir los ejemplares "para la Junta Electoral de Zona" de los impresos electorales modelos EOA 2 y EOA 4, respectivamente, cumplimentando, en cada caso, los datos de la Junta Electoral de Zona destinataria y el remite de la solapa con los datos correspondientes a cada una de las Mesas Electorales remitentes.

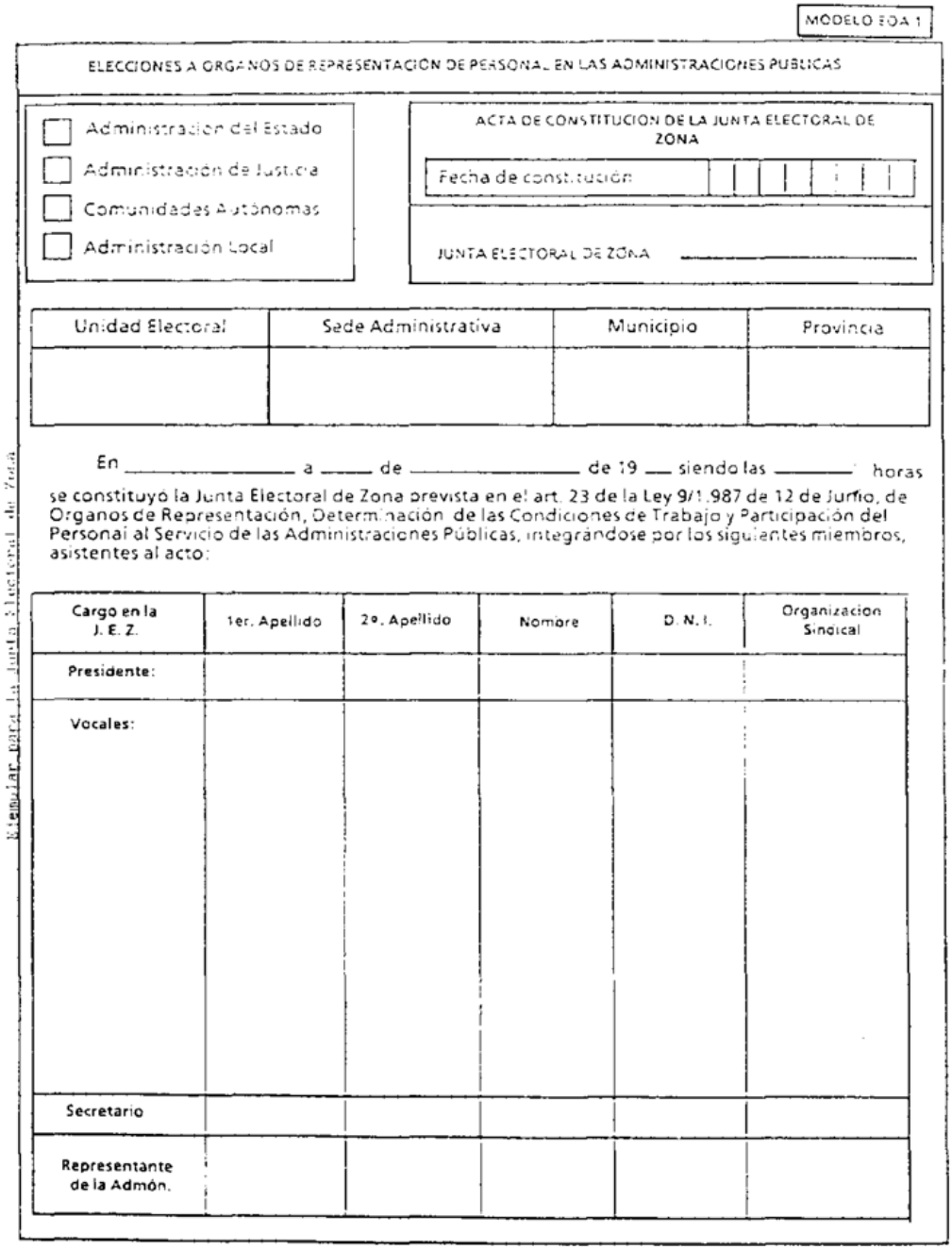
- El modelo de sobre identificado con las siglas EOA-S3, se utilizará para remitir el ejemplar "para el interesado" del impreso electoral modelo EOA 4, cumplimentando, en cada caso, los datos del destinatario y el remite de la solapa con los datos correspondientes a cada una de las Mesas Electorales remitentes.

- El modelo de sobre identificado con las siglas EOA-S4, se utilizará para remitir los ejemplares "para el interesado" de los impresos electorales modelos EOA 7, EOA 8, EOA 9, EOA 21 y EOA 22 respectivamente, cumplimentando, en cada caso, los datos del destinatario y el remite de la solapa con los datos correspondientes a cada una de las Juntas Electorales de Zona remitentes.

  El modelo de sobre identificado con las siglas EOA-S5, se utilizará para remitir los ejemplares "para la Junta Electoral de Zona" de los impresos electorales EOA 16 y EOA 17, respectivamente, cumplimentando, en cada caso, los datos de las Juntas Electorales de Zona, destinatarios y el remite de la solapa con los datos correspondientes a cada una de las Mesas Electorales remitentes.

ANEXO III

Restantes modelos formato UNE A4



MODELO EOA 1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

ACTA DE CONSTITUCION DE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA

Fecha de constitución

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

En _____ a ____ de _____ de 19 __ siendo las _____ horas se constituyó la Junta Electoral de Zona prevista en el art. 23 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, integrándose por los siguientes miembros, asistentes al acto:

Cargo en la J. E. Z.	1er. Apellido	2º. Apellido	Nombre	D. N. I.	Organización Sindical
Presidente:					
Vocales:					
Secretario					
Representante de la Admón.					

Ejemplar para la Junta Electoral de Zona

MODELO EOA 1 1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

El Sr. Presidente acuerda que se consigne en el Acta lo siguiente. _____

_____

_____

_____

D. _____, _____ solicita que
(cargo en la J.E.Z.)
conste en acta lo siguiente: _____

_____

_____

_____

D. _____, _____ solicita que
(cargo en la J.E.Z.)
conste en acta lo siguiente: _____

_____

_____

_____

El Presidente acuerda que se entreguen copias de este Acta a la Junta Electoral General, a las Organizaciones Sindicales, Coaliciones y Grupos de funcionarios promotores de candidaturas que lo soliciten, tras lo cual se dió por finalizada la sesión a las _____ horas de lo que yo, como Secretario, doy fé.

El Presidente, Los Vocales,

El Representante de la Administración, El Secretario,

(Sello de la Junta Electoral de Zona)

MODELO EDA 1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

- ☐ Administración del Estado
- ☐ Administración de Justicia
- ☐ Comunidades Autónomas
- ☐ Administración Local

ACTA DE CONSTITUCION DE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA

Fecha de constitución | | | | | | | | |

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

En _____ a ____ de _____ de 19 __ siendo las _____ horas se constituyó la Junta Electoral de Zona prevista en el art. 23 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, integrándose por los siguientes miembros, asistentes al acto:

Cargo en la J. E. Z.	1er. Apellido	2º. Apellido	Nombre	D. N. I.	Organización Sindical
Presidente:					
Vocales:					
Secretario					
Representantes de la Admón.					

Ejemplar para la Junta Electoral General

MODELO EOA 1.1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

El Sr. Presidente acuerda que se consigne en el Acta lo siguiente: _____

_____

_____

_____

D. _____, _____ solicita que
(cargo en la J.E.Z.)

conste en acta lo siguiente: _____

_____

_____

_____

D. _____, _____ solicita que
(cargo en la J.E.Z.)

conste en acta lo siguiente: _____

_____

_____

_____

El Presidente acuerda que se entreguen copias de este Acta a la Junta Electoral General, a las Organizaciones Sindicales, Coaliciones y Grupos de funcionarios promotores de candidaturas que lo soliciten, tras lo cual se dió por finalizada la sesión a las _____ horas de lo que yo, como Secretario, doy fé.

El Presidente, Los Vocales,

El Representante de la Administración, El Secretario,

(Sello de la Junta Electoral de Zona)

MODELO EOA 2

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

ACTA DE CONSTITUCION DE LA MESA ELECTORAL

Fecha de constitución | | | | | | | | |

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

Siendo las_____horas se procede a constituir la Mesa Electoral, prevista en el art. 23 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que queda formado por los siguientes miembros:

Cargo en la Mesa	1er Apellido	2º Apellido	Nombre	Nº D.N.I.
Presidente				
1 er. Vocal				
2º Vocal Secretario				
Presidente Suplente				
1 er. Vocal Suplente				
2º Vocal Secr. Suplente				

El Presidente de la Mesa acuerda que se entreguen a la Junta Electoral de Zona y a las Organizaciones Sindicales, Coaliciones o Grupos de funcionarios promotores de candidaturas que lo soliciten copias de este Acta.

Ejemplar para la Mesa Electoral

MODELO EOA 2.ª

ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Igualmente el Sr. Presidente acuerda que se consigne en este Acta lo siguiente:

Todo lo cual queda reflejado en la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme por los miembros de la Mesa, firman todos los presentes y yo, como Secretario CERTIFICO.

Presidente,	Vocal 1º, Titular	Vocal 2º, Secretario
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
Presidente Suplente,	Vocal 1º, Suplente	Vocal 2º, Secretario Suplente
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:

MODELO EOA 2

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

ACTA DE CONSTITUCION DE LA MESA ELECTORAL

Fecha de constitución | | | | | : | | |

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

Siendo las_____horas se procede a constituir la Mesa Electoral, prevista en el art. 23 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que queda formado por los siguientes miembros:

Cargo en la Mesa	1er Apellido	2º Apellido	Nombre	Nº D.N.I.
Presidente				
1 er. Vocal				
2º Vocal Secretario				
Presidente Suplente				
1 er. Vocal Suplente				
2º Vocal Secr. Suplente				

El Presidente de la Mesa acuerda que se entreguen a la Junta Electoral de Zona y a las Organizaciones Sindicales, Coaliciones o Grupos de funcionarios promotores de candidaturas que lo soliciten copias de este Acta.

Ejemplar para la Junta Electoral de Zona

MODELO EDA 2.1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Igualmente el Sr. Presidente acuerda que se consigne en esta Acta lo siguiente

Todo lo cual queda reflejado en la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme por los miembros de la Mesa, firman todos los presentes y yo, como Secretario CERTIFICO.

Presidente,	Vocal 1º, Titular	Vocal 2º, Secretario
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:
Presidente Suplente,	Vocal 1º, Suplente	Vocal 2º, Secretario Suplente
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:

MODELO EOA 3

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RECLAMACION ANTE LA MESA ELECTORAL

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS DE IDENTIFICACION DEL FUNCIONARIO

1er Apellido	2º Apellido	
Nombre		Nº Registro Personal
Centro de trabajo	Centro de Destino	Departamento u Organismo

RECLAMA en relación con la lista de lectores hecha pública en el tablón de anuncios del Organismo _____

☐ Su exclusión de esta lista
☐ Su inclusión en esta lista
☐ La corrección de los siguientes datos _____

aporta la siguiente documentación _____

de 1.987

(Firma)

Sr. Presidente de la Mesa _____ Unidad Electoral _____

MODELO EOA 4

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RESOLUCION DE RECLAMACION ANTE LA MESA ELECTORAL

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

En respuesta a su escrito de fecha _____, le comunico que esta Mesa ha resuelto

☐ Estimar la reclamación presentada, procediendo a:

☐ Su exclusión de la lista de Electores de la Mesa ____
☐ Su inclusión de la lista de Electores de la Mesa ____
☐ La rectificación de los siguientes datos

1 _____
2 _____
3 _____

☐ No estimar la reclamación presentada, por la causa siguiente:

1 _____
2 _____
3 _____

☐ No admitir a trámite su reclamación por fuera de plazo.

Contra esta Resolución puede interponer en el plazo de cinco días Recurso ante la Junta Electoral de Zona correspondiente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 28 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Respresentación de Personal en las Administraciones Públicas, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En a de 1.98

EL PRESIDENTE DE LA MESA,

Sr. D. Fdo.:

Ejemplar para el interesado

MODELO EOA 4

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RESOLUCION DE RECLAMACION ANTE LA MESA ELECTORAL

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

En respuesta a su escrito de fecha _____, le comunico que esta Mesa ha resuelto

☐ Estimar la reclamación presentada, procediendo a:

☐ Su exclusion de la lista de Electores de la Mesa ____
☐ Su inclusión de la lista de Electores de la Mesa ____
☐ La rectificación de los siguientes datos

1 _____
2 _____
3 _____

☐ No estimar la reclamación presentada, por la causa siguiente:

1 _____
2 _____
3 _____

☐ No admitir a trámite su reclamación por fuera de plazo.

Contra esta Resolución puede interponer en el plazo de cinco días Recurso ante la Junta Electoral de Zona correspondiente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 28 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Respresentación de Personal en las Administraciones Públicas, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En a de 1.98

EL PRESIDENTE DE LA MESA,

Sr. D. Fdo.:

Ejemplar para la Mesa Electoral

MODELO EOA 4

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RESOLUCION DE RECLAMACION ANTE LA MESA ELECTORAL

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

En respuesta a su escrito de fecha _____, le comunico que esta Mesa ha resuelto

☐ Estimar la reclamación presentada, procediendo a:

☐ Su exclusión de la lista de Electores de la Mesa ____
☐ Su inclusión de la lista de Electores de la Mesa ____
☐ La rectificación de los siguientes datos

1 _____
2 _____
3 _____

☐ No estimar la reclamación presentada, por la causa siguiente:

1 _____
2 _____
3 _____

☐ No admitir a trámite su reclamación por fuera de plazo.

Contra esta Resolución puede interponer en el plazo de cinco días Recurso ante la Junta Electoral de Zona correspondiente, de acuerdo con lo señalado en el artículo 28 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Respresentación de Personal en las Administraciones Públicas, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En a de 1.98

EL PRESIDENTE DE LA MESA,

Sr. D. Fdo.:

Ejemplar para la Junta Electoral de Zona

Modelo EOA 5

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

PRESENTACION DE CANDIDATURAS PARA ELECCIONES A MIEMBROS DE JUNTAS DE PERSONAL

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

CANDIDATURA PRESENTADA POR

☐ Organización Sindical : _____
☐ Coalición _____
☐ Grupo de Funcionarios : _____

SIGLA

RELACION DE CANDIDATOS A LA JUNTA DE PERSONAL DE : _____

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	Sexo	D.N.I	Nº Registro Personal	Firma de Aceptación

Candidatura presentada el día ____ de ____ de ___ 19 ___ a las ___ horas, asignandole el numero de Registro _____

Firma del Secretario de la Junta Electoral de Zona

Modelo EOA 5.1

RELACION DE CANDIDATOS A LA JUNTA DE PERSONAL DE : _____

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	Sexo	D.N.I.	Nº Registro Personal	Firma de Aceptación

Candidatura presentada el día ____ de ____ de ___ 19 ___ a las ___ horas, asignándole el número de Registro _____

Firma del Secretario de la Junta Electoral de Zona

Modelo EOA 5.2

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

RELACION DE ELECTORES QUE AVALAN CON SU FIRMA LA CANDIDATURA A LA JUNTA DE PERSONAL DE _____

PRESENTADA POR: Grupo de Funcionarios: _____
Unidad Electoral: _____

SIGLA

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	CENTRO DE TRABAJO	D.N.I.	FIRMA

Modelo EOA 6

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administracion de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

PRESENTACION DE CANDIDATURAS PARA ELECCIONES A DELEGADOS DE PERSONAL

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

CANDIDATURA PRESENTADA POR

☐ Organización Sindical _____
☐ Coalición : _____
☐ Grupo de Funcionarios _____

SIGLA

RELACION DE CANDIDATOS A DELEGADOS DE PERSONAL : _____

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	Sexo	D.N.I	Nº Registro Personal	Firma de Aceptación
1.						
2.						
3.						

Candidatura presentada el dia ____ de ____ de ___ 19 ... a las ____ horas, asignándole el número de Registro _____

Firma del Secretario de la Junta Electoral de Zona

Modelo EOA 6 . 1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

RELACION DE ELECTORES QUE AVALAN CON SU FIRMA LA CANDIDATURA A DELEGADOS DE PERSONAL _____

PRESENTADA POR: Grupo de Funcionarios: _____

Unidad Electoral: _____

SIGLA

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	CENTRO DE TRABAJO	D.N.I.	FIRMA

MODELO EGA 7

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autonomas
☐ Administración Local

DENEGACION DE PROCLAMACION DE CANDIDATURAS

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

En _____ siendo las __ horas del dia de la fecha se reunieron los miembros de la Junta Electoral de Zona, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.3 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Reprsentación, Determinación de las Condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Cumplidas las formalidades establecidas, esta Junta ha acordado no proclamar:

☐ a la candidatura
☐ a los candidatos

presentada/os por _____

en representación de _____ por las siguientes causas:

1º _____

2º _____

Han formulado votos particulares en contra los miembros de la Junta:

D. _____

D. _____

Contra este acuerdo se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente al de la publicación de la lista en el Tablón de Anuncios de la Unidad Electoral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.3 de la Ley.

Vº Bº
EL PRESIDENTE

Fdo.:

EL SECRETARIO

Fdo.:

Ejemplar para el interesado

MODELO EOA 7

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administracion de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

DENEGACION DE PROCLAMACION DE CANDIDATURAS

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Ejemplar para la Junta Electoral de Zona

En _____ siendo las __ horas del dia de la fecha se reunieron los miembros de la Junta Electoral de Zona, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26.3 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Reprsentación, Determinación de las Condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Cumplidas las formalidades establecidas, esta Junta ha acordado no proclamar:

☐ a la candidatura
☐ a los candidatos

presentada /os por _____

en representación de _____ por las siguientes causas:

1º _____

2º _____

Han formulado votos particulares en contra los miembros de la Junta:

D. _____

D. _____

Contra este acuerdo se podrá reclamar dentro del dia laborable siguiente al de la publicación de la lista en el Tablón de Anuncios de la Unidad Electoral, de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.3 de la Ley.

Vº Bº
EL PRESIDENTE

Fdo.:

EL SECRETARIO

Fdo.:

MODELO EQA 3

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RESOLUCION DE RECLAMACION CONTRA LA DENEGACION O PROCLAMACION DE CANDIDATURAS

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

En _____ visto el escrito presentado en fecha | | | | | | | | por D. _____ en representación de _____ _____ reclamado contra

☐ El acuerdo de esta J.E.Z. por el que se deniega la proclamación de la candidatura presentada por _____

☐ El acuerdo de proclamación de la candidatura efectuado por esta J.E.Z. por el que se resolvió _____

Esta Junta, previa deliberación al efecto, ha resuelto:

1º _____

2º _____

Han formulado votos particulares en contra los miembros de la Junta:

D. _____

D. _____

Contra esta resolución podrá ser interpuesto por los interesados el recurso contencioso electoral a que se refiere la Sección XVI del Capítulo I del Título I de la Ley Orgánica 5/1.985, de 19 de Junio, del Régimen Electoral General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 9/1.987, de 12 de Junio, de Organos de representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

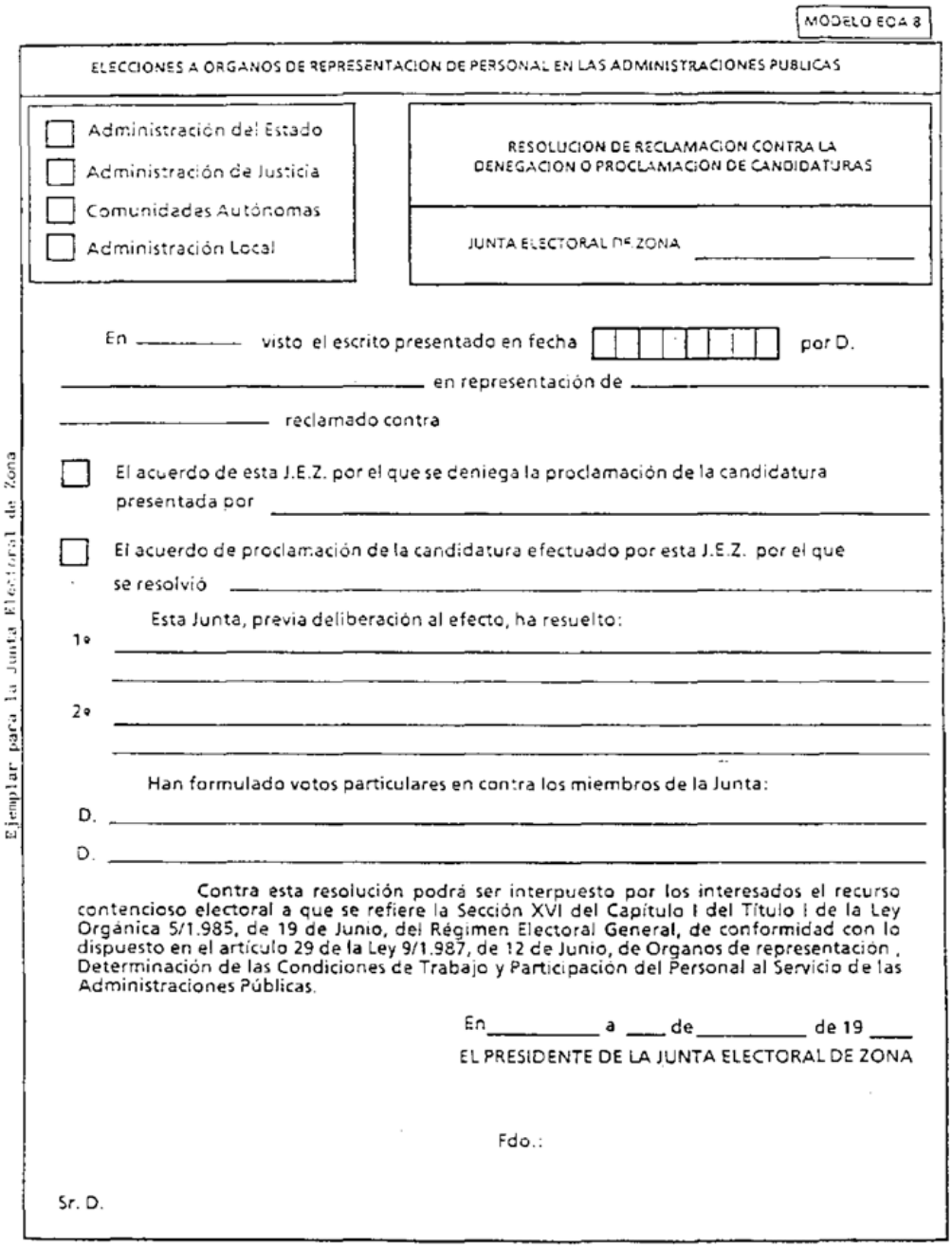
En _____ a ___ de _____ de 19 ____

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA

Fdo :

Sr. D.

Ejemplar para el interesado



MODELO EOA 8

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RESOLUCION DE RECLAMACION CONTRA LA DENEGACION O PROCLAMACION DE CANDIDATURAS

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

En _____ visto el escrito presentado en fecha ☐☐☐☐☐☐ por D. _____ en representación de _____ reclamado contra _____

☐ El acuerdo de esta J.E.Z. por el que se deniega la proclamación de la candidatura presentada por _____

☐ El acuerdo de proclamación de la candidatura efectuado por esta J.E.Z. por el que se resolvió _____

Esta Junta, previa deliberación al efecto, ha resuelto:

1º _____

2º _____

Han formulado votos particulares en contra los miembros de la Junta:

D. _____

D. _____

Contra esta resolución podrá ser interpuesto por los interesados el recurso contencioso electoral a que se refiere la Sección XVI del Capítulo I del Título I de la Ley Orgánica 5/1.985, de 19 de Junio, del Régimen Electoral General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 9/1.987, de 12 de Junio, de Organos de representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

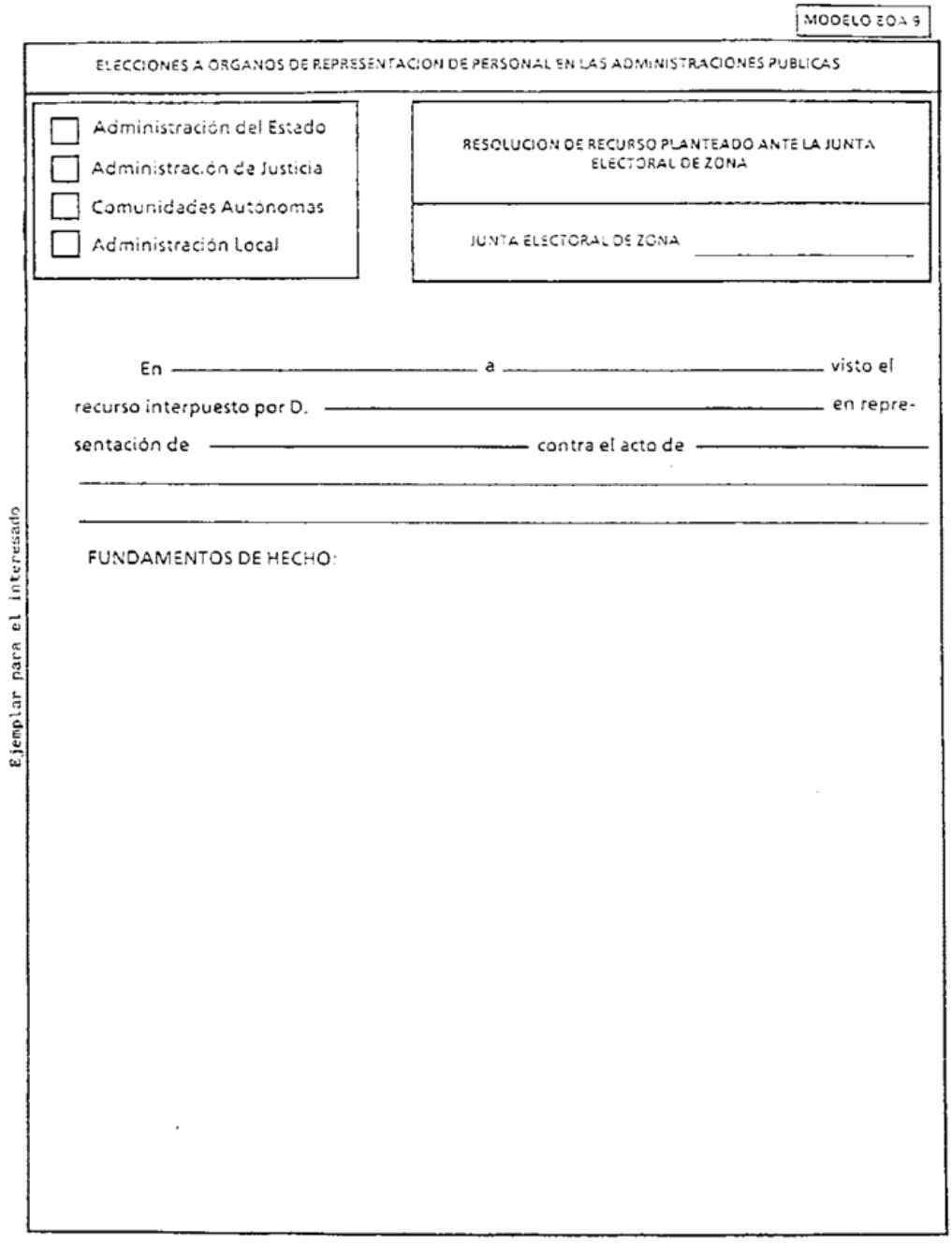
En_____ a ____ de_____ de 19 ____

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA

Fdo.:

Sr. D.

Ejemplar para la Junta Electoral de Zona



MODELO EOA 9

ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RESOLUCIÓN DE RECURSO PLANTEADO ANTE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

En _____ a _____ visto el recurso interpuesto por D. _____ en representación de _____ contra el acto de _____

FUNDAMENTOS DE HECHO:

Ejemplar para el interesado

MODELO EOA 9.1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Esta Junta Electoral de Zona acuerda ☐ estimar ☐ desestimar el recurso planteado

y en consecuencia: _____

_____

_____

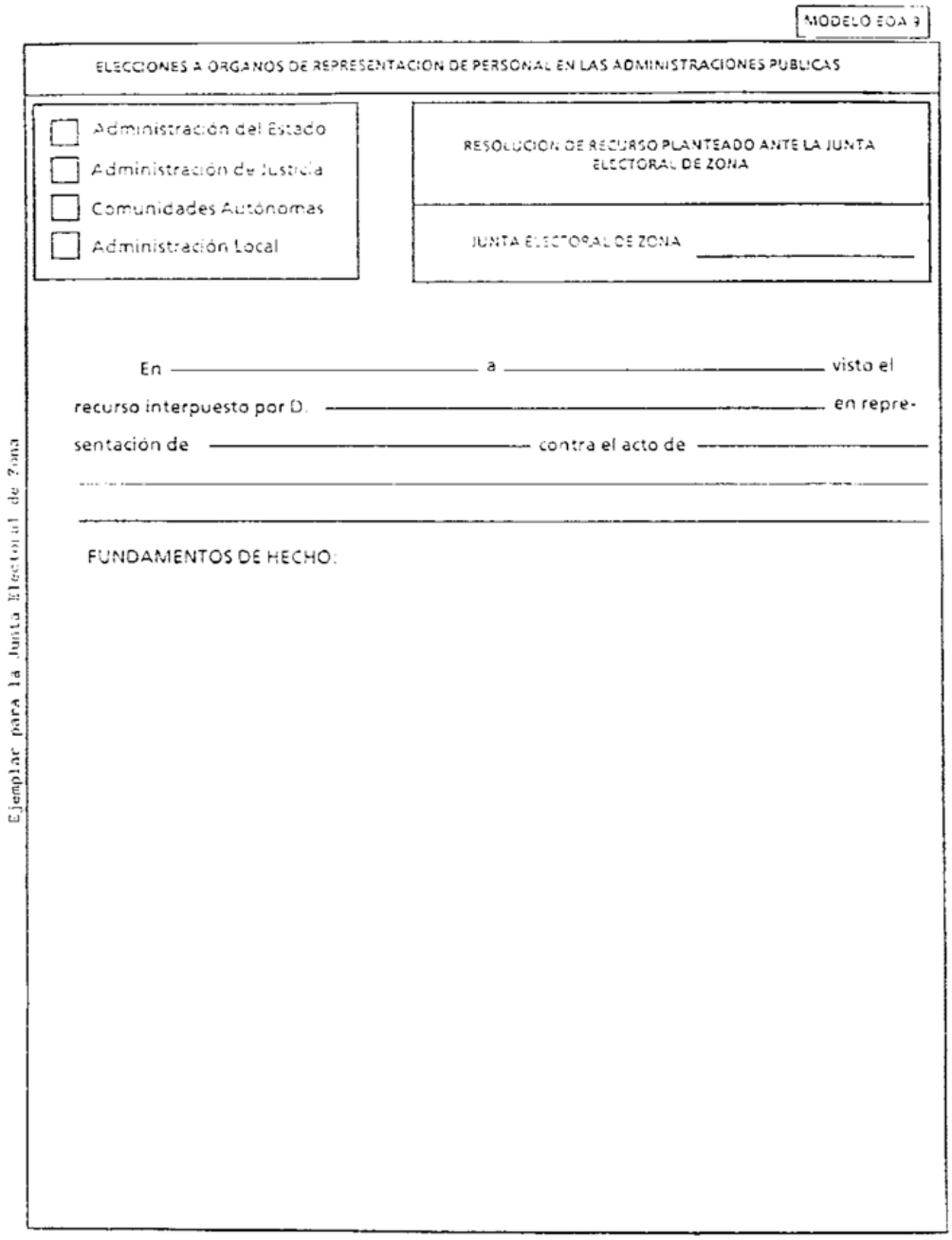
Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-administrativo , que se regirá por lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativo de 26 de Diciembre de 1.956

En_____ a ___ de_____ de 19 ____

EL PRESIDENTE

Fdo.:

Sr. D.



MODELO EOA 9

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

RESOLUCION DE RECURSO PLANTEADO ANTE LA JUNTA ELECTORAL DE ZONA

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

En _____ a _____ visto el recurso interpuesto por D. _____ en representación de _____ contra el acto de _____

FUNDAMENTOS DE HECHO:

Ejemplar para la Junta Electoral de Zona

MODELO EDA 9.1

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Esta Junta Electoral de Zona acuerda ☐ estimar ☐ desestimar el recurso planteado

y en consecuencia: _____

_____

_____

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-administrativo , que se regirá por lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativo de 26 de Diciembre de 1.956

En_____ a ____ de _____ de 19 ____

EL PRESIDENTE

Fdo.:

Sr. D.

MODELO EOA 10

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

ACUERDO DE PROCLAMACION DE CANDIDATURAS

Fecha de proclamacion | | | | | | | | |

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Ejemplar para la Junta Electoral de Zona

En _____ siendo las _____ horas del dia de la fecha se reunieron los miembros de la Junta Electoral de Zona a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 23 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Cumplidas las formalidades establecidas, esta Junta ha acordado proclamar a los candidatos que figuran en la lista adjunta, presentada por _____

Contra este acuerdo se podrá reclamar dentro del día laborable, siguiente al de la publicación de la lista en el Tablón de anuncios de la Unidad Electoral , de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.3 de la Ley.

Lo que se acredita por la presente, de lo que yo, como Secretario doy fé.

Vº Bº
EL PRESIDENTE

Fdo.:

EL SECRETARIO

Fdo.:

MODELO EOA 10

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

ACUERDO DE PROCLAMACION DE CANDIDATURAS

Fecha de proclamacion | | | | | | | |

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Ejemplar para el Tablón de Anuncios

En _____ siendo las _____ horas del dia de la fecha se reunieron los miembros de la Junta Electoral de Zona a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 23 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Cumplidas las formalidades establecidas, esta Junta ha acordado proclamar a los candidatos que figuran en la lista adjunta, presentada por _____

Contra este acuerdo se podrá reclamar dentro del día laborable, siguiente al de la publicación de la lista en el Tablón de anuncios de la Unidad Electoral , de conformidad con lo dispuesto en el art. 26.3 de la Ley.

Lo que se acredita por la presente, de lo que yo, como Secretario doy fé.

Vº Bº
EL PRESIDENTE

Fdo.:

EL SECRETARIO

Fdo.:

MODELO EOA 11

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

CREDENCIAL DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACION

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS DEL REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACION

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	D. N. I.	Nº Registro Personal

Ejemplar para el interesado

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, expido la presente credencial a favor de la persona arriba indicada para que asista a la votación y al escrutinio que se celebrará el día de de 19

En_____ a ___ de _____ de 19 ____

EL

(cargo que corresponda)

Fdo.:

MODELO ECA 11

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

- ☐ Administración del Estado
- ☐ Administración de Justicia
- ☐ Comunidades Autónomas
- ☐ Administración Local

CREDENCIAL DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACION

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS DEL REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACION

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	D. N. I.	Nº Registro Personal

Ejemplar para la Mesa Electoral

De conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 de la Ley 9/1.987 de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, expido la presente credencial a favor de la persona arriba indicada para que asista a la votación y al escrutinio que se celebrará el día de de 19

En_____ a ____ de_____ de 19 ____

EL

(cargo que corresponda)

Fdo.:

MODELO EOA 12

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administracion del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

CREDENCIAL DE NOMBRAMIENTO DE INTERVENTOR

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA CANDIDATURA

Elecciones a:
☐ Delegado de Personal
☐ Miembros de Junta de Personal

Candidatura presentada por:
☐ Organización Sindical _____
☐ Coalición _____
☐ Grupo de Funcionarios _____

Sigla

DATOS DE LA PERSONA NOMBRADA INTERVENTOR

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	D. N. I.

De acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 9/1.987, de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participacion del Personal en las Administraciones Públicas y a los efectos de lo indicado en la misma, nombro Interventor de Mesa a la persona arriba indicada.

En_____ a ____ de_____ de 19 ____

EL CANDIDATO O REPRESENTANTE DE LA CANDIDATURA,

Fdo :

Ejemplar para el interesado

MODELO EOA 12

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

CREDENCIAL DE NOMBRAMIENTO DE INTERVENTOR

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA CANDIDATURA

Elecciones a:
☐ Delegado de Personal
☐ Miembros de Junta de Personal

Candidatura presentada por:
☐ Organización Sindical _____
☐ Coalición _____
☐ Grupo de Funcionarios _____

Sigla

DATOS DE LA PERSONA NOMBRADA INTERVENTOR

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	D. N. I.

De acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 9/1.987, de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal en las Administraciones Públicas y a los efectos de lo indicado en la misma, nombro Interventor de Mesa a la persona arriba indicada

En _____ a ___ de _____ de 19 ____

EL CANDIDATO O REPRESENTANTE DE LA CANDIDATURA,

Fdo :

Cumplimentar para los representantes de la candidatura

MODELO EOA 12

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

CREDENCIAL DE NOMBRAMIENTO DE INTERVENTOR

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

DATOS DE IDENTIFICACION DE LA CANDIDATURA

Elecciones a:
☐ Delegado de Personal
☐ Miembros de Junta de Personal

Candidatura presentada por:
☐ Organización Sindical _____
☐ Coalición : _____
☐ Grupo de Funcionarios _____

Sigla

DATOS DE LA PERSONA NOMBRADA INTERVENTOR

1 er. Apellido	2º Apellido	Nombre	D. N. I.

De acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 9/1.987, de 12 de Junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal en las Administraciones Públicas y a los efectos de lo indicado en la misma, nombro Interventor de Mesa a la persona arriba indicada.

En_____ a ____ de_____ de 19 ____

EL CANDIDATO O REPRESENTANTE DE LA CANDIDATURA,

Fdo.:

Ejemplar para la Mesa Electoral

MODELO EOA 15

ELECCIONES A ORGANOS DE REPRESENTACION DE PERSONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

☐ Administración del Estado
☐ Administración de Justicia
☐ Comunidades Autónomas
☐ Administración Local

CERTIFICADO DE MESA ELECTORAL

JUNTA ELECTORAL DE ZONA _____

Unidad Electoral	Mesa	Sede Administrativa	Municipio	Provincia

D. _____, Secretario de la Mesa Electoral, Nº D.N.I. _____

a petición de _____

CERTIFICO:

☐ Que el citado funcionario, inscrito en la lista de electores de esta Mesa, emitió su Voto en las elecciones a Organos de Representación de Personal, celebradas el día ___ de _____ de 198 ____

☐ Que el citado funcionario no ha podido emitir el Voto correspondiente a las mismas elecciones en esta Mesa por _____

Y para que conste y surta los efectos oportunos expide la presente Certificación en _____ a _____ de _____ de 198 ____

Vº Bº
EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO

Fdo.:

§ 38

Resolución de 21 de agosto de 1998, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publican en las diferentes lenguas oficiales del Estado, distintas del castellano, los modelos de impresos a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado

Ministerio de Administraciones Públicas
«BOE» núm. 212, de 4 de septiembre de 1998
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1998-20921

La Orden de 16 de julio de 1998 del Ministerio de Administraciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» del 31) publicó, en castellano, los modelos de papeletas de votación, sobres e impresos a utilizar en las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado. Además, el artículo 3 de dicha Orden establecía que por parte de la Administración General del Estado se adoptarían las medidas necesarias para posibilitar el uso de dichos modelos en las diferentes lenguas oficiales del Estado, distintas del castellano, indicándose, asimismo, que a tal efecto se podrían adaptar los modelos de impresos que utilizaran las Comunidades Autónomas para la elección de los órganos de representación del personal a su servicio, para su utilización en las unidades electorales de la Administración General del Estado en el ámbito de la correspondiente Comunidad Autónoma.

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en el citado artículo de la indicada Orden, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

Esta Secretaría de Estado para la Administración Pública ha resuelto:

Publicar en las diferentes lenguas oficiales del Estado, distintas del castellano, los modelos homologados de papeletas de votación, sobres e impresos electorales que se publicaron en castellano por Orden de 16 de julio de 1998. Los indicados modelos figuran como anexo a la presente Resolución.

ANEXO

[Anexo omitido. Consúltese el PDF original y su corrección de errores publicada en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 1998. Ref. BOE-A-1998-24596]

§ 39

Orden HAP/1808/2014, de 29 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas Generales de Negociación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en las que participa la Administración General del Estado, como apoyo instrumental a su participación en las mismas

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 242, de 6 de octubre de 2014
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2014-10157

Las Leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen contemplando dotaciones presupuestarias específicas para subvencionar las actividades desarrolladas por las organizaciones sindicales con el fin de crear el marco y las condiciones necesarias para que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sea efectivo.

El artículo 31 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, consagra el derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo. El ejercicio de estos derechos colectivos se lleva a cabo a través de las organizaciones sindicales que, en el caso de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, se hace depender de la capacidad representativa que les reconocen los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En desarrollo de dichos derechos colectivos, el artículo 34.1 del Estatuto Básico del Empleado Público regula la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para las materias que afecten al personal funcionario, el artículo 36.1 hace referencia a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas que, presidida por la Administración General del Estado, tiene como objeto la negociación de todas aquellas materias incluidas en el artículo 37 del EBEP y que resultan susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica. Por su parte, el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público regula la Mesa General de Negociación de personal funcionario, estatutario y laboral, que permite la negociación conjunta de las condiciones de trabajo que afectan a todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

A las normas sectoriales en materia de subvenciones ya existentes en el ordenamiento jurídico español que contienen preceptos inspiradores de un destacado nivel de transparencia ha venido a sumarse la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que ha de aplicarse, además de a otros sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación, a determinadas entidades que, por su

especial relevancia pública o por su condición de perceptores de fondos públicos, vendrán obligados a reforzar la transparencia de su actividad, todo ello en aras de conseguir que los poderes públicos y demás entidades ajusten sus actuaciones a los principios de eficacia, austeridad e imparcialidad que han de inspirar la actuación administrativa y lo que permitirá hacer compatible la creciente importancia de las políticas de subvenciones con la actual orientación de la política presupuestaria.

En consecuencia, es preciso adoptar medidas que permitan mejorar los instrumentos y procedimientos administrativos existentes, de manera que aseguren una adecuada gestión y un eficaz control de las subvenciones, para lo cual se hace preciso elaborar una orden ministerial que incorpore en su articulado los preceptos que establezcan de un modo más preciso la relación de los gastos que pueden considerarse subvencionables a estos efectos. Dicha Orden ha de elaborarse de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. El artículo 17.1 de la citada Ley dispone que los Ministros correspondientes establezcan las oportunas bases reguladoras de la concesión de las subvenciones. Se han recabado los informes de la Abogacía del Estado y de la Intervención Delegada de la Intervención General de la Administración del Estado en el Departamento.

En su virtud dispongo:

Artículo 1. *Finalidad y objeto.*

Las subvenciones reguladas en esta orden tienen por finalidad incentivar la negociación colectiva y la participación sindical en la Administración General del Estado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 de la Constitución Española y en el artículo 15 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para el cumplimiento de las previsiones contenidas en el párrafo anterior la presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones destinadas a la financiación de los gastos que realicen anualmente las organizaciones sindicales en la ejecución de actividades que estén directamente relacionadas con el ejercicio de funciones que se deriven de su presencia en las Mesas Generales de Negociación que estuviesen constituidas: Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para las materias que afecten a los funcionarios públicos, en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas o en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado reguladas en los artículos 34.1, 36.1, y 36.3 del capítulo IV del título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 2. *Beneficiarios.*

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones que se regulan en la presente orden las organizaciones sindicales constituidas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que hayan obtenido representación suficiente en las elecciones a órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas y de la Administración General del Estado, de las que derive su presencia en las Mesas Generales de Negociación citadas en el artículo 1 de la presente orden ministerial.

Artículo 3. *Actividades objeto de financiación.*

Las organizaciones sindicales contempladas en el artículo 2 de la presente orden podrán solicitar ayudas para financiar los gastos que se deriven de la realización de las actividades relacionadas con el ejercicio de sus funciones en los siguientes términos:

1. Se consideran gastos subvencionables los recogidos expresamente en el apartado siguiente, siempre que respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada y cumplan los requisitos de los artículos 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y 83 de Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

2. Se considerarán gastos financiables con cargo a las subvenciones reguladas en la presente Orden, los considerados como directos e indirectos en este mismo artículo.

2.1 Gastos directos. Se entenderán como gastos directos aquellos vinculados de forma directa a la actividad negociadora desarrollada por las Organizaciones sindicales a que se refiere el artículo 1 de la presente Orden, que financian la realización de dicha actividad.

Se consideran gastos directos subvencionables los siguientes:

– Gastos derivados de la celebración de reuniones, jornadas, seminarios, cursos, etc., sobre materias objeto de negociación durante el ejercicio en cualquiera de las Mesas a que se refiere el artículo 1 de esta orden o en las comisiones técnicas derivadas de las mismas.

– Gastos de alojamiento, manutención y desplazamiento de los intervinientes en el desarrollo de actividades relacionadas con la negociación, siempre que no hayan sido objeto de compensación por parte de la Administración por otros conceptos. En cualquier caso, los gastos subvencionables correspondientes a desplazamientos, alojamiento y manutención tendrán, con carácter general, como límite máximo diario, las cuantías establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio para el grupo 2.

– Gastos de publicación y distribución de material informativo y divulgativo relacionados con la actividad negociadora.

– Gastos ocasionados por la adquisición de medios y materiales directamente vinculados al desarrollo de las actividades negociadoras, como textos, material fungible y otros elementos como el de suministros de soporte técnico, informático, de reproducción y comunicación.

– Gastos derivados de la elaboración de documentos, estudios, informes o ponencias directamente relacionados con la actividad negociadora.

– Gastos de contratación de servicios con terceros, como abogados, asesores jurídicos, fiscales o contables, o personal de administración para el apoyo a la gestión y ejecución de los programas o acciones contenidos en la Memoria explicativa, que estén directamente relacionados con la actividad negociadora y sean indispensables para la adecuada preparación o ejecución de la misma.

2.2 Gastos indirectos: Se entenderán por gastos indirectos los propios del funcionamiento regular de la organización sindical adjudicataria, que sirven de sostén para que sea posible la ejecución de las actividades que tiene atribuidas.

Se consideran gastos indirectos subvencionables, imputables al funcionamiento de la actividad sindical, los siguientes:

– Gastos de material fungible de oficina.

– Gastos de suministro, servicio técnico y mantenimiento de material de soporte informático.

– Gastos de reprografía, mensajería, telefonía y comunicación.

– Gastos de alquiler de locales.

– Gastos de adquisición y suscripción a publicaciones.

Los gastos indirectos subvencionables no podrán superar, en conjunto, el límite máximo del doce por ciento de la cantidad de subvención concedida, sin que sea precisa su justificación documental.

Los gastos indirectos de las subvenciones se acreditarán mediante declaración responsable firmada por el representante legal de la organización sindical, en la que se describirán los tipos de gastos incluidos y los importes destinados a cada uno de ellos. Las convocatorias podrán establecer porcentajes inferiores o incluso no contemplar la financiación de costes indirectos, respecto de determinadas líneas de financiación, en virtud de su finalidad.

Artículo 4. *Procedimiento de concesión.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y el artículo 55 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, el procedimiento de concesión de estas subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, regulado en los artículos 23 al 27 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y 58 al 64 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

1. Iniciación del procedimiento

El procedimiento para la concesión de las subvenciones se iniciará mediante la correspondiente convocatoria de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, y tendrá necesariamente el siguiente contenido:

a) Mención de la presente orden ministerial por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas Generales de Negociación en las que participa la Administración General del Estado como apoyo instrumental a su participación en las mismas, así como del diario oficial en que está publicada.

b) Créditos presupuestarios a los que se imputa la subvención, y cuantía total máxima de las subvenciones convocadas dentro de los créditos disponibles o, en su defecto, cuantía estimada de las subvenciones.

c) Objeto, condiciones y finalidad de la concesión de la subvención.

d) Expresión de que la concesión se efectúa mediante el régimen de concurrencia competitiva.

e) Requisitos para solicitar la subvención y forma de acreditarlos.

f) Indicación de los órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento.

g) Plazo de presentación de solicitudes, a las que serán de aplicación las previsiones contenidas en el apartado 3 del artículo 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

h) Plazo de resolución y notificación.

i) Documentos e informaciones que deben acompañarse a la petición.

j) Indicación de si la resolución pone fin a la vía administrativa y, en caso contrario, órgano ante el que ha de interponerse recurso de alzada.

k) Criterios de valoración de las solicitudes.

l) Medio de notificación o publicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Presentación de solicitudes

Las Organizaciones Sindicales que opten a subvención deberán presentar sus solicitudes según lo establecido en el apartado cuarto del artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dirigidas a la Dirección General de la Función Pública, pudiendo realizar dicha presentación por medios electrónicos de acuerdo con las previsiones de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Estas solicitudes se formalizarán en el modelo que establezca la convocatoria, al que deberá acompañarse:

a) Una Memoria explicativa de cada programa o acción para los que se solicita subvención, ejecutados o a ejecutar durante el año natural de la correspondiente convocatoria que refleje, al menos, los siguientes aspectos:

Denominación del programa o acción.
Descripción y fines del programa.
Objetivos que se pretenden.
Actividades que incluya el programa y duración de las mismas.
Presupuesto detallado de ingresos/gastos de cada programa o acción.

Las organizaciones sindicales legitimadas para optar a la subvención deberán presentar la solicitud a nombre de la candidatura mediante la cual obtuvieron representantes en las elecciones a órganos de representación en el ámbito indicado.

b) Los siguientes documentos, que han de ser originales o fotocopias compulsadas:

a. Tarjeta de identificación fiscal del sindicato.

b. Datos de identificación y autorización para su verificación, de la persona que firma la solicitud o, en caso de no prestar su consentimiento, fotocopia del documento nacional de identidad.

c. Poder Notarial que acredite la capacidad del solicitante para actuar en nombre y representación de la organización sindical.

d. Certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

e. Declaración responsable sobre el cumplimiento de obligaciones por reintegro de subvenciones.

f. Acreditación, en los términos previstos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones de no estar incursos en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo citado.

La documentación a que se refiere este inciso deberá acompañar a la solicitud salvo que los documentos exigidos ya estuvieran en poder de la Administración actuante, en cuyo caso los solicitantes podrán acogerse a lo dispuesto en 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.

3. Plazo de presentación

El plazo de presentación será de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la convocatoria anual correspondiente, salvo que en la referida convocatoria se modifique dicho plazo de presentación.

4. Subsanación de errores

Si las solicitudes de subvención que se presenten no reúnen los requisitos exigidos se requerirá al beneficiario para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, y en el caso de que no se realizara tal subsanación se tendrá por desistido de su petición, previa resolución que se dictará según se establece en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

5. Instrucción y propuesta de resolución

El órgano competente para instruir el procedimiento es la Dirección General de la Función Pública, quien realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución, según lo dispuesto en el artículo 24.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La Comisión de Valoración quedará adscrita a la Dirección General de la Función Pública y su funcionamiento será atendido con los medios personales técnicos y presupuestarios del órgano de adscripción, ajustando su funcionamiento a las previsiones contenidas 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. Dicha Comisión se reunirá en los plazos establecidos en las correspondientes convocatorias.

Una vez evaluadas las solicitudes, la Comisión de Valoración deberá formular al órgano instructor su propuesta de concesión en la que se concrete el resultado de la evaluación efectuada. Dicha propuesta, según lo establecido en el apartado 4 del artículo 24 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, deberá expresar la relación de beneficiarios para los que se propone la concesión de la subvención y su cuantía.

La Comisión de Valoración estará integrada de la siguiente forma:

Presidente: La persona titular de la Dirección General de la Función Pública.
Vicepresidente: La persona titular de la Subdirección General de Relaciones Laborales.
Vocales:

– La persona titular de la Subdirección General Adjunta de Relaciones Laborales.

– La persona titular de la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos.

Secretario: Una persona con nivel de Jefe de Servicio o superior adscrito a la Subdirección General de Relaciones Laborales.

La Dirección General de la Función Pública elevará su propuesta de resolución, en el plazo establecido en la correspondiente convocatoria, al órgano competente para resolver.

El expediente de concesión de subvenciones contendrá el informe del órgano instructor en el que conste que de la información que obra en su poder se desprende que los beneficiarios cumplen todos los requisitos necesarios para acceder a las mismas.

6. Resolución

El órgano competente para la resolución del procedimiento es la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

El órgano competente para resolver, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha de elevación de la propuesta de resolución, firmará la correspondiente resolución motivada de concesión de subvenciones notificándose a las organizaciones solicitantes el alcance y cuantía de la subvención o, en su caso, su desestimación de acuerdo con lo previsto en el artículo 63 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Las subvenciones concedidas se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado», en los términos y con el alcance previsto en el artículo 18 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

7. Recursos

La citada resolución pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo por tanto interponerse recurso potestativo de reposición o recurso contencioso-administrativo ante los órganos jurisdiccionales que correspondan.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de este procedimiento será de seis meses. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado la resolución a los interesados, éstos podrán entender desestimada la solicitud de la concesión de la subvención.

8. Obligaciones de los beneficiarios

Son obligaciones de los beneficiarios las que con carácter general se recogen en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en particular, las siguientes:

a) Acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión que se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social conforme dispone el artículo 14.1.e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

b) Realizar la actividad para la que se les concede la subvención en el plazo establecido en la presente convocatoria.

c) Acreditar ante la Dirección General de la Función Pública la realización de la actividad, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos para la concesión o disfrute de las subvenciones.

d) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por la Dirección General de la Función Pública y a las de control financiero que correspondan a la Intervención General de la Administración del Estado y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas.

e) Comunicar a la Dirección General de la Función Pública la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca, y en todo caso, con anterioridad a la aplicación dada a los fondos percibidos.

f) Hacer constar, en los términos que establezcan las convocatorias, el carácter público de la financiación de la actividad subvencionada, según lo dispuesto en el artículo 31 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Artículo 5. *Dotación y cuantía de las subvenciones.*

La cuantía total de la subvención tendrá los límites de la dotación recogida en los Presupuestos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas del año correspondiente.

Articulo 6. *Criterios objetivos de otorgamiento y ponderación de los mismos.*

La cuantía individualizada de las subvenciones se determinará distribuyendo la totalidad del crédito presupuestario, en partes iguales, entre las Mesas Generales de Negociación definidas en el artículo 1 de esta orden ministerial que estuviesen constituidas en la fecha de publicación de la presente orden ministerial y, dentro de cada Mesa, entre las organizaciones sindicales, en proporción al número de representantes computados para determinar su presencia en las mismas, integrando a Delegados de Personal, miembros de Juntas de Personal y de Comités de Empresa del conjunto de las Administraciones Públicas y de la Administración General del Estado. Esta distribución se hará tras asegurar a cada una de ellas la percepción de una cantidad fija que garantice el cumplimiento de los fines de las subvenciones previstas en esta orden, y cuya cuantía no podrá exceder del 25 por ciento del total de la subvención anualmente presupuestada.

Artículo 7. *Pago de la subvención.*

El pago de la subvención se efectuará de una sola vez a favor de los solicitantes que resulten beneficiarios por la resolución de la convocatoria de subvenciones. Cabrá la posibilidad de realizar pagos anticipados con carácter previo a la justificación para poder llevar a cabo las actividades inherentes a la subvención.

Dada la personalidad jurídica de las entidades beneficiarias de las subvenciones definidas en el artículo 2 de las presentes bases, de acuerdo con lo recogido en el artículo 42 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, quedarán exoneradas de la constitución de garantía.

El pago de las subvenciones no podrá realizarse en tanto la entidad beneficiaria no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudor por resolución de procedencia de reintegro.

Artículo 8. *Justificación de las subvenciones.*

Las organizaciones sindicales beneficiarias deberán justificar el destino concreto de las cantidades percibidas, que deberá ajustarse a la realización de aquellas actividades cuyos gastos se relacionan en el artículo 3 de esta orden y en la memoria referida en el artículo 4.2.a) de la misma. Dicha justificación se realizará mediante la elaboración de una memoria justificativa de las actividades y los gastos directos realizados a la que unirán originales o copias compulsadas de facturas, documentos acreditativos del pago y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa (artículo 30.3 de la Ley 38/2003) hasta alcanzar el importe de la subvención obtenida. El plazo de justificación será hasta el 31 de marzo del año siguiente a la concesión.

Los gastos indirectos de las subvenciones se acreditarán mediante declaración responsable firmada por el representante legal de la organización sindical, en la que se describirán los tipos de gastos incluidos y los importes destinados a cada uno de ellos.

Artículo 9. *Modificación de la resolución de concesión.*

Cualquier circunstancia que altere las condiciones esenciales tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, siempre que se encuentren suficientemente motivadas, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

Artículo 10. *Compatibilidad.*

Las subvenciones concedidas al amparo de la presente orden serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administración o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o

de organismos internacionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 11. *Responsabilidad.*

Las organizaciones sindicales beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas al régimen de responsabilidad previsto en el título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Título IV de Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como a lo previsto en el título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común y en su normativa de desarrollo.

Artículo 12. *Reintegro.*

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en concepto de subvenciones así como la exigencia de interés de demora en los supuestos y de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el título III del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. En todo caso se reintegrará la totalidad de la subvención percibida en el supuesto de que no se aplique la cantidad concedida a los fines para los que ésta fue otorgada.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden HAP/2330/2012, de 19 de octubre (BOE número 262, de 31 de octubre), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas Generales de Negociación en las que participa la Administración General del Estado, como apoyo instrumental a su participación en las mismas.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en la presente Orden se aplicará supletoriamente lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en el Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y en las restantes normas de derecho administrativo.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 40

Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. [Inclusión parcial]

Presidencia del Gobierno
«BOE» núm. 15, de 17 de enero de 1986
Última modificación: 31 de diciembre de 1991
Referencia: BOE-A-1986-1216

[. . .]

TITULO I

Régimen Disciplinario

[. . .]

CAPITULO II

Faltas disciplinarias

[. . .]

Artículo 6.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono de servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

[. . .]

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Cuando se incoe un expediente disciplinario a un funcionario que ostente la condición de Delegado sindical, Delegado de personal o cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente Sección Sindical, Junta de Personal o Central Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

Dicha notificación deberá, asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año siguiente al cese del inculpado en alguna de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También deberá efectuarse si el inculpado es candidato durante el período electoral.

[. . .]

§ 41

Real Decreto 1479/1988, de 9 de diciembre, por el que se establecen las normas para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales en la Administración del Estado

Ministerio para las Administraciones Públicas
«BOE» núm. 296, de 10 de diciembre de 1988
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1988-28193

La Administración del Estado presta servicios que satisfacen necesidades de los ciudadanos amparados por derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española de 1978.

El ejercicio del derecho, también fundamental, de huelga, puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio, derivadas de su conexión con derechos y bienes constitucionalmente protegidos.

En concreto, la propia Constitución anuncia como límite expreso la necesidad de garantizar el mantenimiento de lo servicios esenciales de la comunidad. Los servicios que presta la Administración del Estado son esenciales porque esenciales son los bienes e intereses satisfechos por esos servicios.

En definitiva, los servicios prestados por la Administración del Estado atienden a derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos.

En la medida en que la destinataria y acreedora de tales servicios es la comunidad entera y los servicios son al mismo tiempo esenciales para ella, la huelga no puede imponer el sacrificio de los destinatarios de los servicios esenciales. El derecho de la comunidad a estas prestaciones es prioritario respecto del derecho de huelga.

A tal fin, es necesario adoptar las garantías precisas para el mantenimiento de dichos servicios, ponderando las circunstancias de la huelga con la naturaleza de los derechos que cada Ministerio, Organismo autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social satisface con los servicios que presta.

En su virtud, en apelación de lo dispuesto en el artículo 10, párrafo segundo, del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, según interpretación efectuada por las sentencias de Tribunal Constitucional de 8 de abril y 17 de julio de 1981, y en el artículo 31.1.1) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y su reglamentación de desarrollo, a propuesta del Ministro para las Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de diciembre de 1988,

DISPONGO

Artículo 1.

La situaciones de huelga que afectan al personal funcionario y laboral de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos, Administración de la Seguridad Social y Universidades se entenderán condicionadas al mantenimiento de los servicios mínimos en las distintas unidades de las mismas.

Artículo 2.

1. A los Organismos, Centros Directivos y Servicios que cuenten con la normativa específica adecuada para estos supuestos les será de aplicación lo dispuesto en la misma.
2. Los restantes Departamentos Ministeriales, Organismos y Servicios estarán a lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Artículo 3.

1. Los Departamentos Ministeriales, Organismos y Servicios tomarán las medidas precisas para garantizar el mantenimiento de los servicios mínimos contemplados en este Real Decreto, determinando, oídos los Sindicatos convocantes de la huelga, el personal que se considere estrictamente necesario para la prestación de los servicios mínimos.
2. Las dependencias permanecerán abiertas durante la situación de huelga, salvo que por razones fundadas el Departamento, Organismo o Servicio decida su cierre.

Artículo 4.

A los efectos que determina el artículo anterior se consideraran como servicios mínimos los siguientes:

Servicios de registro de documentos.
Servicios de información.
Servicios de control de acceso a los centros públicos.
Servicios telefónicos y Gabinetes Telegráficos.
Parque Móvil.
Servicios de Caja.
Servicios de archivo general y Bibliotecas Públicas.
Servicios de ayuda domiciliaria.
Servicios de salud pública.
Centros de atención especial.
Servicios de limpieza de Centros asistenciales, Colegios y Guarderías.
Servicios de personal que garanticen la realización de la jornada laboral del personal que no se encuentre en situación de huelga.
Los servicios a los que corresponda la tramitación de aquellas actuaciones de plazos preclusivos coincidentes con el día de la huelga cuyo incumplimiento pueda suponer la pérdida o perjuicio graves de derechos o intereses de terceras personas.
Servicios informáticos a tiempo real.
Servicios de mantenimiento (electricidad, calefacción, etc.).
Servicios relacionados con las necesidades de la Defensa Nacional.
Abastecimiento de agua a poblaciones.
Inspección de Servicios.
Aquellos otros que condicionen el normal desenvolvimiento de los anteriores.

Artículo 5.

El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios mínimos será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.1.1) de la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y su reglamentación de desarrollo y en el artículo 16 en relación con el 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

Disposición final.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 42

Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 31 de marzo de 2021, sobre el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior

Ministerio de Política Territorial y Función Pública
«BOE» núm. 94, de 20 de abril de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-6241

La Constitución Española, en su artículo 129.2 hace referencia de forma expresa a la participación de los trabajadores en la empresa al establecer que los poderes públicos «promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa». La realización práctica de esa participación queda remitida a la legislación ordinaria que regula dicha participación como uno de los derechos básicos de los trabajadores, optando por configurar un sistema de representación participativa o de participación indirecta de los trabajadores a través de sus representantes.

Esta participación a través de los organismos de representación del personal se concreta jurídicamente, por otra parte, en el reconocimiento de una serie de facultades instrumentales destinadas al ejercicio de la actividad de representación y a la satisfacción de un fin de defensa de la comunidad laboral representada.

En desarrollo del referido derecho de participación constitucionalmente reconocido, el Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de enero de 2008, por el que se aprueba el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado, regula en su apartado 17 los Derechos de representación colectiva de este personal, sin perjuicio de la aplicación de la normativa de orden público de cada país.

En este sentido, se recoge en dicho apartado el derecho de los trabajadores a la participación e interlocución a través de los órganos de representación, que serán elegidos mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, a través del procedimiento que se acuerde por las partes en el correspondiente ámbito de negociación.

Se recogen asimismo los derechos y deberes de los titulares de los órganos de representación, como facultades destinadas al ejercicio de sus funciones y a la satisfacción de sus correspondientes fines.

En cumplimiento con lo dispuesto en el anteriormente citado Acuerdo de 25 de enero de 2008, la Comisión Técnica del personal laboral en el exterior, alcanzó la unanimidad sobre el procedimiento para la elección de los órganos de representación del personal laboral de la

Administración General del Estado en el exterior, siendo posteriormente acordado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

La Secretaría General de Función Pública, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 307/2020, de 11 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, resuelve:

Único.

Aprobar y publicar el acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado por el que se establecen las instrucciones del Procedimiento para la Elección de Órganos de Representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior, así como el texto del mismo, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

ANEXO

Acuerdo de 31 de marzo de 2021 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del TREBEP) sobre «Procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior»

La Comisión Técnica para el personal laboral en el exterior, dependiente de esta Mesa General de Negociación, en su reunión de 10 de diciembre de 2020 alcanzó finalmente la unanimidad de las organizaciones sindicales sobre el texto por el que se fijan las condiciones que regulan el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el Exterior, en virtud con lo establecido en el «Acuerdo sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos», de cara a celebrar las primeras elecciones a representantes de los trabajadores de esta tipología de personal

El Acuerdo alcanzado establece en su punto Segundo la elevación del citado texto a la Mesa General para su ratificación definitiva y formal.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, en su reunión del día 31 de marzo de 2021,

ACUERDA

Primero.

Aprobar el «Procedimiento para la Elección de Órganos de Representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el Exterior» que figura como anexo al presente Acuerdo.

Segundo.

Remitir el presente Acuerdo, junto con el suscrito en la Comisión Técnica y sus correspondientes anexos al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación y difusión.

ANEXO

Procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente texto regula el procedimiento de elecciones a los órganos de representación del personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos, a los que les resulta de aplicación el

Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, aprobado por Resolución de 31 de enero de 2008, de la Secretaría General para la Administración Pública.

Artículo 2. *Circunscripción electoral.*

De acuerdo con lo regulado en el artículo 14 del Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio, se establece una única circunscripción electoral para el conjunto del personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos autónomos.

Artículo 3. *Órgano de representación.*

1. La representación del personal mencionado en el artículo anterior, corresponderá al comité de empresa único (en adelante, el comité único). El número de miembros de este comité se determinará de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores:

a) de 751 a 1000: 21.
b) de 1001 en adelante, dos por cada mil o fracción, con el límite de 75.

2. El comité único se reunirá cada seis meses, o siempre que lo solicite la mitad de sus miembros o la mitad de los trabajadores representados.

3. La duración del mandato de los miembros del comité único será de cuatro años.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en el comité único, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina Pública de Registro y al órgano correspondiente de personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 4. *Derechos, deberes y funciones de los titulares del órgano de representación.*

Los titulares del comité único, tendrán los siguientes derechos y deberes:

1. No podrán ser despedidos ni sancionados como consecuencia del ejercicio de funciones de representación hasta cuatro años después de concluir su mandato.

2. En el caso de ser sancionados por cualquier otro motivo ajeno a su función de representación, tendrán derecho a expediente contradictorio en el que serán oídos además del propio interesado, el titular o titulares del órgano de representación.

3. Los componentes del comité único contarán con un crédito de horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones de acuerdo con la siguiente escala:

a) De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
b) De 751 en adelante, 40 horas.

Los delegados del comité único que así lo manifiesten, podrán proceder a la acumulación de los créditos horarios, previa comunicación al correspondiente órgano de gestión de personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

Artículo 5. *Promoción de elecciones y mandato electoral.*

1. Podrán promover elecciones a comité único:

– Las organizaciones sindicales más representativas.
– Las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en el conjunto de las Administraciones Públicas.
– Las organizaciones sindicales que, sin ser más representativas, hayan conseguido al menos un 10 por 100 de miembros de los órganos de representación del personal laboral que presta servicios en el exterior incluido en el ámbito de aplicación de esta norma.

2. Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

3. Los promotores comunicarán al Departamento correspondiente de la Administración General del Estado, a la Oficina Pública de Registro y en particular al órgano gestor de personal del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación 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 fecha de inicio de éste, 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 de la comunicación en la Oficina Pública. Los órganos de personal correspondientes, dentro del siguiente día hábil, expondrán en el tablón de anuncios y/o en la intranet del Ministerio el preaviso presentado, facilitando copia del mismo a los sindicatos que así lo soliciten.

4. 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.

5. En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical en la circunscripción haya 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.

Artículo 6. *Procedimiento electoral.*

1. Elección.–Los miembros del comité único se elegirán por los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo en el caso de los trabajadores que estuviesen ausentes de la sede de la mesa electoral el día de la votación, por prestar servicios en localidad distinta o por cualquier otra circunstancia.

Serán electores todos los trabajadores de la circunscripción electoral que sean mayores de dieciséis años y tengan una antigüedad de al menos un mes, y elegibles los trabajadores de dicha circunscripción que tengan un mínimo de dieciocho años y una antigüedad de al menos seis meses. En ningún caso podrán ser electores ni elegibles aquellos trabajadores que hayan participado como tales en cualquier otro procedimiento en el que se hayan designado o elegido representantes cuyo mandato esté en vigor en el momento de la celebración del regulado en esta norma.

Podrán presentar candidatos para las elecciones al comité único los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos según la legislación española 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 la circunscripción, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Cada Departamento ministerial y organismo autónomo a los que hace referencia el artículo 1 correrá con los gastos derivados de la aplicación de la presente resolución en todo aquello que corresponda al ámbito de sus competencias.

2. Sistema de votación.–Las elecciones a miembros del comité único se ajustarán a las siguientes reglas:

a. Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas. 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 60% 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 órgano de representación aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5% de los votos válidos en la circunscripción electoral, entendiéndose por tales los votos asignados y los votos en blanco.

c. 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.

d. Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

e. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo serán considerados votos nulos los votos emitidos con alguna de las siguientes circunstancias: mediante papeletas ilegibles, con tachaduras, que contengan expresiones ajenas a la votación, que incluyan candidatos no proclamados oficialmente, que se depositen sin sobre, que cuenten con adiciones o supresiones a la candidatura oficialmente proclamada o cualquier tipo de alteración, modificación o manipulación, así como la votación por medio de sobres que contengan papeletas de dos o más candidatura distintas y finalmente el voto emitido en sobre o papeleta diferentes de los modelos oficiales.

Se consideran votos en blanco las papeletas en blanco y los sobres sin papeleta.

3. Representantes de trabajadores fijos discontinuos y trabajadores no fijos.–Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados, conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla, por los órganos de representación regulados en esta norma.

Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se aplicarán los siguientes criterios:

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 período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más. A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales.

Cuando el cociente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados, en el período de un año anterior a la iniciación del proceso electoral, sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la fecha de iniciación del proceso electoral, a efectos de determinar el número de representantes.

4. Mesa electoral.

1.a) En la circunscripción electoral, se constituirá una única Mesa electoral, que tendrá su sede en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (Madrid).

1.b) Para la constitución de la Mesa los distintos Departamentos harán llegar los datos de sus efectivos –únicamente relativos al personal laboral en el exterior no sometidos a Convenio Único– en un plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde el momento en que el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación los solicite.

En concreto, se facilitarán los siguientes datos:

– Primer apellido.
– Segundo apellido.
– Nombre.
– Sexo.
– Documento identificativo oficial en vigor.
– Fecha de nacimiento.
– Antigüedad reconocida en la función pública (desglosada en subcampos):

• AA (años).

- MM (meses).
- DD (días).

– Número de Registro de Personal.
– País.
– Localidad o ciudad donde presta sus servicios.
– Centro de trabajo.
– Tipo de contrato (fijo o temporal).
– Duración del contrato (en caso de que sea temporal).

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 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. Se recurrirá a medios electrónicos para la celebración de la reunión de constitución y para todas aquellas reuniones preparatorias que sean necesarias.

En todo caso, si fuera necesario realizar algún desplazamiento con ocasión de la constitución de la Mesa, de los gastos vinculados se harán cargo los Departamentos Ministeriales en los que preste servicio el personal.

4. Los componentes de la Mesa deberán conocer suficientemente el idioma español.

5. La Mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la circunscripción electoral, 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 y edad.

Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo, le sustituirá en ella su suplente. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, la Administración podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

6. Una vez comunicado a la Administración el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de diez días, dará traslado de dicha comunicación a los trabajadores que deberán constituir la mesa

En el plazo de cinco días desde el comunicado de los promotores, los Departamentos Ministeriales y Organismos Autónomos dependientes deberán remitir de nuevo al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación la información recogida en el apartado 4.1 b) actualizada.

7. La mesa electoral hará público, entre los trabajadores, el censo laboral con indicación de quienes son electores y elegibles y que se considerará, a efectos de la votación, como lista de electores. Se dará conocimiento de la lista de electores y elegibles durante un tiempo no inferior a cinco días en las Embajadas, Consulados y demás unidades administrativas de la Administración General del Estado en el Exterior.

En el censo laboral se hará constar el nombre, dos apellidos, sexo, fecha de nacimiento, documento de identidad, antigüedad de todos los trabajadores, así como el centro de trabajo o lugar de prestación de servicios.

La Administración igualmente, facilitará en el listado del censo laboral la relación de aquellos trabajadores contratados por término de hasta un año, haciendo constar la duración del contrato pactado y el número de días trabajados hasta la fecha de la convocatoria de la elección.

A los efectos del cumplimiento de los requisitos de edad y antigüedad exigidos para ostentar la condición de elector y elegible, se entiende que los mismos habrán de cumplirse en el momento de la votación para el caso de los electores y en el momento de la presentación de la candidatura para el caso de los elegibles.

8. La mesa electoral vigilará todo el proceso electoral y 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. Fijará la fecha de entrega de los votos en las Representaciones y la fecha de recuento.

e. Realizará el escrutinio y redactará el acta del mismo en un plazo no superior a tres días naturales siguientes al recuento.

f. Resolverá las reclamaciones que se presenten

9. La Mesa electoral solicitará a la Administración el censo y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar ésta, la lista de electores, que se podrá consultar en las Embajadas, Consulados y otras unidades administrativas de la Administración General del Estado en el exterior durante un tiempo no inferior a diez días.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta dos días después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de los dos días siguientes. A continuación la Mesa determinará el número de miembros de los órganos de representación que hayan de ser elegidos.

Las candidaturas se presentarán durante los doce días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los cuatro días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos y/o en la intranet del Ministerio. 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 diez días.

5. Votación.

1. La Administración 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, entregando las papeletas siguiendo las instrucciones del siguiente apartado, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características. No son necesarias urnas si el voto se deposita ante el Canciller/persona encargada.

3. El derecho a voto se ejercerá de acuerdo con las siguientes normas:

a) El Embajador, Cónsul o jefe de cada unidad administrativa (consejería, agregaduría, etc.) emitirá los correspondientes certificados de inscripción en el censo electoral de su representación a todos los trabajadores incluidos en el mismo.

b) Personado el elector ante el Canciller de la Embajada o Consulado o persona que le represente, presentará a este su identificación oficial en vigor (DNI, NIE, Pasaporte), el sobre de votación, cerrado, y el certificado de inscripción en sobre abierto dirigido a la Mesa Electoral, ubicada en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

c) El Canciller o persona que le represente, exigiendo la exhibición del correspondiente documento de identidad, comprobará la coincidencia el nombre y apellidos que figuren en el mismo y en el certificado de inscripción en el censo. Realizada la verificación, cerrará el sobre, lo sellará y autentificará con su firma, y procederá a su inclusión en sobre lacrado dirigido a la Mesa Electoral. Dicho sobre se remitirá como anejo a un despacho a través de la primera Valija Diplomática disponible.

d) Los trabajadores de aquellas unidades administrativas que se encuentren en una localidad diferente a la de la sede de la Embajada o del Consulado deberán proceder en la forma establecida en el punto anterior ante el jefe de la unidad. Éste remitirá toda la documentación al canciller de la Embajada o Consulado más próximo por correo certificado para su inclusión en la primera Valija Diplomática disponible.

e) Recibido en el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación el despacho con el sobre anejo, se procederá a su registro, y se entregará al Oficial Mayor o persona que éste designe, que los custodiará hasta el día de la votación.

f) El día de la votación, el Oficial Mayor o su sustituto entregará a la Mesa Electoral los sobres recibidos de las distintas representaciones. El Presidente de la misma procederá a su apertura, e identificando al elector con el certificado de inscripción, introducirá en la urna electoral, el sobre cerrado que contiene la papeleta, declarando expresamente haberse votado.

g) Si la correspondencia electoral fuese recibida con posterioridad al inicio del escrutinio de la votación, no se computará el voto y, por tanto, no se tendrá como votante al elector, dejando constancia de tales extremos en acta que elabore el Secretario de la Mesa Electoral.

4. Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura de las papeletas en voz alta por el Presidente, y en presencia, en su caso, de los representantes de las organizaciones sindicales que hayan presentado candidaturas.

5. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en el que se incluirán las incidencias y reclamaciones habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores y el representante de la Administración. Acto seguido, la Mesa electoral extenderá el acta del resultado global de la votación.

6. El Presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio a la Administración 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 y/o en la intranet del Ministerio.

7. 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 remitidos por el Presidente de la Mesa en el plazo de tres días a la Oficina Pública de Registro, a la Dirección General del Servicio Exterior, a la Dirección General de la Función Pública y a los sindicatos que así lo soliciten.

Artículo 7. *Reclamaciones en materia electoral.*

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la Administración 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.

3. Serán árbitros los designados por un período de cinco años conforme al procedimiento que se regula en este apartado.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad entre empleados públicos, que sean licenciados en Derecho, graduados sociales, o titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal, presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, regulada en el artículo 36.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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 éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (Dirección General del Servicio Exterior), 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 aquél 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 ámbito 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 de Registro.

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 Dirección General del Servicio Exterior del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación dará traslado al árbitro del escrito en los dos días hábiles posteriores a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la documentación, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en Derecho sobre la impugnación del proceso electoral y se notificará a los interesados. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

Disposición adicional primera.

En lo no recogido en este documento sobre elecciones sindicales se podrá, como criterio o principio inspirador y siempre con acuerdo de las partes, acudir para la solución de conflictos a lo establecido para el procedimiento electoral sindical de carácter general.

§ 43

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 157, de 2 de julio de 1985
Última modificación: 23 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-1985-12666

[. . .]

LIBRO IV

DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS

[. . .]

TÍTULO II

De la independencia judicial

[. . .]

CAPÍTULO II

De las incompatibilidades y prohibiciones

[. . .]

Artículo 395.

No podrán los Jueces o Magistrados pertenecer a partidos políticos o sindicatos o tener empleo al servicio de los mismos, y les estará prohibido:

1.º Dirigir a los poderes, autoridades y funcionarios públicos o Corporaciones oficiales felicitaciones o censuras por sus actos, ni concurrir, en su calidad de miembros del Poder Judicial, a cualesquiera actos o reuniones públicos que no tengan carácter judicial, excepto aquéllas que tengan por objeto cumplimentar al Rey o para las que hubieran sido convocados o autorizados a asistir por el Consejo General del Poder Judicial.

2.º Tomar en las elecciones legislativas o locales más parte que la de emitir su voto personal. Esto no obstante, ejercerán las funciones y cumplimentarán los deberes inherentes a sus cargos.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Del régimen de asociación profesional de los Jueces y Magistrados

Artículo 401.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 127 de la Constitución, se reconoce el derecho de libre asociación profesional de jueces y magistrados integrantes de la Carrera Judicial, que se ejercerá de acuerdo con las reglas siguientes:

1.ª Las asociaciones de jueces y magistrados tendrán personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

2.ª Podrán tener como fines lícitos la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en todos los aspectos y la realización de actividades encaminadas al servicio de la Justicia en general. No podrán llevar a cabo actividades políticas ni tener vinculaciones con partidos políticos o sindicatos.

3.ª Las asociaciones de jueces y magistrados deberán tener ámbito nacional, sin perjuicio de la existencia de secciones cuyo ámbito coincida con el de un Tribunal Superior de Justicia.

4.ª Los jueces y magistrados podrán libremente asociarse o no a asociaciones profesionales.

5.ª Sólo podrán formar parte de las mismas quienes ostenten la condición de jueces y magistrados en servicio activo. Ningún juez o magistrado podrá estar afiliado a más de una asociación profesional.

6.ª Las asociaciones profesionales de jueces y magistrados integrantes de la Carrera Judicial quedarán válidamente constituidas desde que se inscriban en el registro que será llevado al efecto por el Consejo General del Poder Judicial. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de los promotores, a la que se acompañará el texto de los estatutos y una relación de afiliados.

Sólo podrá denegarse la inscripción cuando la asociación o sus estatutos no se ajustaren a los requisitos legalmente exigidos.

7.ª Los estatutos deberán expresar, como mínimo, las siguientes menciones:

a) Nombre de la asociación.

b) Fines específicos.

c) Organización y representación de la asociación. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

d) Régimen de afiliación.

e) Medios económicos y régimen de cuotas.

f) Formas de elegirse los cargos directivos de la asociación.

8.ª La suspensión o disolución de las asociaciones profesionales quedará sometida al régimen establecido para el derecho de asociación en general.

9.ª Serán de aplicación supletoria las normas reguladoras del derecho de asociación en general.

[. . .]

TÍTULO III

De la responsabilidad de los Jueces y Magistrados

[. . .]

CAPÍTULO III

De la responsabilidad disciplinaria

[. . .]

Artículo 417.

Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento consciente del deber de fidelidad a la Constitución establecido en el artículo 5.1 de esta ley, cuando así se apreciare en sentencia firme.
2. La afiliación a partidos políticos o sindicatos, o el desempeño de empleos o cargos a su servicio.
3. La provocación reiterada de enfrentamientos graves con las autoridades de la circunscripción en que el juez o magistrado desempeñe el cargo, por motivos ajenos al ejercicio de la función jurisdiccional.
4. La intromisión, mediante órdenes o presiones de cualquier clase, en el ejercicio de la potestad jurisdiccional de otro juez o magistrado.
5. Las acciones y omisiones que hayan dado lugar, en sentencia firme o en resolución firme dictada por el Consejo General del Poder Judicial, a una declaración de responsabilidad civil contraída en el ejercicio de la función por dolo o culpa grave conforme al apartado 2 del artículo 296.
6. El ejercicio de cualquiera de las actividades incompatibles con el cargo de juez o magistrado, establecidas en el artículo 389 de esta ley, salvo las que puedan constituir falta grave con arreglo a lo dispuesto en el artículo 418.14 de la misma.
7. Provocar el propio nombramiento para juzgados y tribunales cuando concurra en el nombrado alguna de las situaciones de incompatibilidad o prohibición previstas en los artículos 391 a 393 de esta ley, o mantenerse en el desempeño del cargo en dichos órganos sin poner en conocimiento del Consejo General del Poder Judicial las circunstancias necesarias para proceder al traslado forzoso previsto en el artículo 394.
8. La inobservancia del deber de abstención a sabiendas de que concurre alguna de las causas legalmente previstas.
9. La desatención o el retraso injustificado y reiterado en la iniciación, tramitación o resolución de procesos y causas o en el ejercicio de cualquiera de las competencias judiciales.
10. El abandono de servicio o la ausencia injustificada y continuada, por siete días naturales o más, de la sede del órgano judicial en que el juez o magistrado se halle destinado.
11. Faltar a la verdad en la solicitud de obtención de permisos, autorizaciones, declaraciones de compatibilidad, dietas y ayudas económicas.
12. La revelación por el juez o magistrado de hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o con ocasión de éste, cuando se cause algún perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier persona.
13. El abuso de la condición de juez para obtener un trato favorable e injustificado de autoridades, funcionarios o profesionales.
14. La ignorancia inexcusable en el cumplimiento de los deberes judiciales.
15. La absoluta y manifiesta falta de motivación de las resoluciones judiciales que la precisen, siempre que dicha falta haya sido apreciada en resolución judicial firme. Si la resolución inmotivada no fuese recurrible, será requisito para proceder la denuncia de quien fue parte en el procedimiento.
16. La comisión de una falta grave cuando el juez o magistrado hubiere sido anteriormente sancionado por otras dos graves, que hayan adquirido firmeza, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las correspondientes anotaciones, conforme a lo establecido en el artículo 427 de esta ley.

[. . .]

§ 44

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 11, de 13 de enero de 1982
Última modificación: 20 de octubre de 2022
Referencia: BOE-A-1982-837

[. . .]

TITULO III

Del Fiscal General del Estado, de los Fiscales Superiores de las Comunidades Autónomas y de la Carrera Fiscal

[. . .]

CAPITULO V

De los deberes y derechos de los miembros del Ministerio Fiscal

[. . .]

Artículo cincuenta y cuatro.

De acuerdo con lo establecido en el artículo ciento veintisiete de la Constitución se reconoce el derecho de asociación profesional de los Fiscales, que se ejercerá libremente en el ámbito del artículo veintidós de la Constitución y que se ajustará a las reglas siguientes:

Uno. Las Asociaciones de Fiscales tendrán personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Podrán tener como fines lícitos la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en todos los aspectos y la realización de estudios y actividades encaminados al servicio de la justicia en general.

Dos. Sólo podrán formar parte de las mismas quienes ostenten la condición de Fiscales, sin que puedan integrarse en ellas miembros de otros cuerpos o carreras.

Tres. Los Fiscales podrán libremente afiliarse o no a Asociaciones profesionales. Estas deberán hallarse abiertas a la incorporación de cualquier miembro de la Carrera Fiscal.

Cuatro. Las Asociaciones profesionales quedarán válidamente constituidas desde que se inscriban en el Registro, que será llevado al efecto por el Ministerio de Justicia. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de los promotores, a la que se acompañará el texto de los Estatutos y una relación de afilados.

Cinco. Los Estatutos deberán expresar, como mínimo, las siguientes menciones:

Primera.- Nombre de la Asociación, que no podrá contener connotaciones políticas.

Segunda.- Fines específicos.

Tercera.- Organización y representación de la Asociación. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Cuarta.- Régimen de afiliación.

Quinta.- Medios económicos y régimen de cuota.

Sexta.- Forma de elegirse los cargos directivos de la Asociación.

Seis. Cuando las Asociaciones profesionales incurrieren en actividades contrarias a la ley o que excedieren del marco de los Estatutos, el Fiscal General del Estado podrá instar, por los trámites de juicio declarativo ordinario, la disolución de la Asociación. La competencia para acordarla corresponderá a la Sala Primera del Tribunal Supremo que, con carácter, cautelar, podrá acordar la suspensión de la misma.

[. . .]

CAPITULO VI

De las incompatibilidades y prohibiciones

[. . .]

Artículo cincuenta y nueve.

No podrán los miembros del Ministerio Fiscal pertenecer a partidos políticos o sindicatos o tener empleo al servicio de los mismos, dirigir a los poderes y funcionarios públicos o a corporaciones oficiales, felicitaciones o censuras por sus actos, ni concurrir con carácter o atributos oficiales a cualesquiera actos o reuniones públicas en que ello no proceda en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, tampoco podrán tomar parte en las elecciones legislativas, autonómicas o locales más que para emitir su voto personal.

CAPITULO VII

De la responsabilidad de los miembros del Ministerio Fiscal

[. . .]

Artículo sesenta y dos.

Se consideran faltas muy graves:

Uno. El incumplimiento consciente del deber de fidelidad a la Constitución establecido en el artículo cuarenta y cinco de esta Ley, cuando así se apreciara en sentencia firme.

Dos. El incumplimiento de las órdenes particulares y requerimientos personales dirigidos por escrito en la forma establecida en este Estatuto, cuando de aquel se haya derivado perjuicio en el proceso o alteración relevante en el funcionamiento interno de la Fiscalía.

Tres. La afiliación a partidos políticos o sindicatos, o el desempeño de empleos o cargos a su servicio.

Cuatro. La provocación reiterada de enfrentamientos graves con las autoridades de la circunscripción en que el Fiscal desempeñe el cargo, por motivos ajenos al ejercicio de su función.

Cinco. Las acciones y omisiones que hayan dado lugar en sentencia firme a una declaración de responsabilidad civil contraída en el ejercicio de la función por dolo o culpa grave conforme al artículo Sesenta de esta Ley.

Seis. El ejercicio de cualquiera de las actividades incompatibles con el cargo de Fiscal, establecidas en el artículo Cincuenta y siete de esta Ley, salvo las que puedan constituir falta grave con arreglo a lo dispuesto en su artículo Sesenta y Tres.

Siete. Provocar el propio nombramiento para alguna Fiscalía cuando concurra en el nombrado alguna de las situaciones de incompatibilidad o prohibición previstas en el artículo Cincuenta y ocho de esta Ley, o mantenerse en el desempeño del cargo en dichos órganos sin poner en conocimiento de la Fiscalía General del Estado las circunstancias necesarias para proceder al traslado forzoso previsto en el artículo Treinta y Nueve, apartado tres.

Ocho. La inobservancia del deber de abstención a sabiendas de que concurre alguna de las causas legalmente previstas.

Nueve. La desatención o el retraso injustificado y reiterado en el despacho de los asuntos o en el ejercicio de cualesquiera otras de las funciones que le fueran encomendadas.

Diez. El abandono del servicio o la ausencia injustificada y continuada por siete días naturales o más de la sede de la Fiscalía en que se hallase destinado.

Once. Faltar a la verdad en la solicitud de obtención de permisos, autorizaciones, declaraciones de compatibilidad, dietas y ayudas económicas.

Doce. La revelación por el Fiscal de hechos o datos conocidos en el ejercicio de su función o con ocasión de ésta, cuando se cause algún perjuicio a la tramitación de un proceso o a cualquier persona.

Trece. El abuso de la condición de Fiscal para obtener un trato favorable e injustificado de autoridades, funcionarios o profesionales.

Catorce. La comisión de una falta grave cuando el Fiscal hubiera sido anteriormente sancionado por otras dos graves, que hayan adquirido firmeza, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las correspondientes anotaciones, conforme a lo establecido en el artículo Sesenta y Nueve de esta Ley.

Quince. La ignorancia inexcusable en el cumplimiento de sus deberes.

Dieciséis. La absoluta y manifiesta falta de motivación en los informes y dictámenes que la precisen de conformidad con las Instrucciones de la Fiscalía General del Estado.

[. . .]

§ 45

Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 239, de 5 de octubre de 1979
Última modificación: 17 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-1979-23709

TÍTULO I

Del Tribunal Constitucional

[. . .]

CAPÍTULO II

De los Magistrados del Tribunal Constitucional

[. . .]

Artículo diecinueve.

Uno. El cargo de Magistrado del Tribunal Constitucional es incompatible: Primero, con el de Defensor del Pueblo; segundo, con el de Diputado y Senador; tercero, con cualquier cargo político o administrativo del Estado, las Comunidades Autónomas, las provincias u otras Entidades locales; cuarto, con el ejercicio de cualquier jurisdicción o actividad propia de la carrera judicial o fiscal; quinto, con empleos de todas clases en los Tribunales y Juzgados de cualquier orden jurisdiccional; sexto, con el desempeño de funciones directivas en los partidos políticos, sindicatos, asociaciones, fundaciones y colegios profesionales y con toda clase de empleo al servicio de los mismos; séptimo, con el desempeño de actividades profesionales o mercantiles. En lo demás, los miembros del Tribunal Constitucional tendrán las incompatibilidades propias de los miembros del Poder Judicial.

Dos. Cuando concurriere causa de incompatibilidad en quien fuere propuesto como Magistrado del Tribunal, deberá, antes de tomar posesión, cesar en el cargo o en la actividad incompatible. Si no lo hiciere en el plazo de diez días siguientes a la propuesta, se entenderá que no acepta el cargo de Magistrado del Tribunal Constitucional. La misma regla se aplicará en el caso de incompatibilidad sobrevenida.

[. . .]

§ 46

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 180, de 28 de julio de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-12961

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 7. *Neutralidad política y sindical.*

1. El militar está sujeto al deber de neutralidad política. No podrá fundar ni afiliarse a partidos políticos y mantendrá una estricta neutralidad pública en relación con la actuación de los partidos políticos.

2. El militar no podrá ejercer el derecho de sindicación y, en consecuencia, no podrá fundar ni afiliarse a sindicatos ni realizar actividades sindicales. Tampoco permitirá su ejercicio en el ámbito de las Fuerzas Armadas, salvo las que para el personal civil se contemplan en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás legislación aplicable. En todo caso mantendrá su neutralidad en relación con la actuación de los sindicatos.

Los miembros de las Fuerzas Armadas no podrán recurrir a los medios propios de la acción sindical, entendida como negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo y ejercicio del derecho de huelga. Tampoco podrán realizar acciones sustitutivas o similares a este derecho, ni aquellas otras concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de las unidades de las Fuerzas Armadas.

TÍTULO I

Del ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas

[. . .]

Artículo 13. *Derecho de reunión y manifestación.*

1. El militar podrá ejercer el derecho de reunión, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del Derecho de Reunión pero no podrá organizar ni participar activamente en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical.

Vistiendo el uniforme o haciendo uso de su condición militar, no podrá organizar, participar ni asistir en lugares de tránsito público a manifestaciones o a reuniones de carácter político, sindical o reivindicativo.

2. Las reuniones que se celebren en las unidades deberán estar previa y expresamente autorizadas por su jefe, que las podrá denegar motivadamente ponderando la salvaguarda de la disciplina y las necesidades del servicio.

Artículo 14. *Derecho de asociación.*

1. Los militares tienen derecho a crear asociaciones y asociarse libremente para la consecución de fines lícitos, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

2. El ejercicio de este derecho cuando tenga como fin la defensa de sus intereses profesionales y los derechos establecidos en esta ley orgánica, se ajustará a lo dispuesto en el título III, capítulo I.

3. Las asociaciones de miembros de las Fuerzas Armadas no podrán llevar a cabo actividades políticas ni sindicales, ni vincularse con partidos políticos o sindicatos.

[. . .]

Artículo 27. *Prevención de riesgos y protección de la salud.*

1. Los militares tienen derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de su actividad, con las peculiaridades propias de las funciones que tienen encomendadas.

2. Podrán efectuar, sin interferir en el desarrollo de las operaciones militares, las propuestas de acciones preventivas que estimen oportunas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, así como para evitar o disminuir las situaciones de riesgo o peligro en el desarrollo de la actividad de las Fuerzas Armadas, en la forma y con los procedimientos que se determinen por orden del Ministro de Defensa.

3. Tienen la obligación de velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso estén establecidas, por su propia seguridad y salud en el desempeño de sus cometidos y por las de las personas a las que pueda afectar su actividad.

4. El Estado promoverá las medidas necesarias para garantizar, en lo posible, la seguridad y salud del personal de las Fuerzas Armadas al utilizar los medios y equipos puestos a su disposición, con especial atención a los riesgos específicos que se deriven de sus funciones. A tal fin se desarrollará una política activa de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud y se proporcionarán los equipos de protección individual necesarios para el cumplimiento de su misión, facilitando la formación e información suficientes en materia de prevención.

[. . .]

TÍTULO III

Del ejercicio del derecho de asociación profesional

CAPÍTULO I

De las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas

Artículo 33. *Finalidad, ámbito y duración.*

1. Las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que tengan como finalidad la promoción y defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus asociados, se regirán por lo dispuesto en este título.

2. Además de la citada finalidad, podrán realizar actividades sociales que favorezcan el ejercicio de la profesión, la deontología militar y la difusión de la cultura de seguridad y defensa, pero no podrán interferir en las decisiones de política de seguridad y defensa, en el planeamiento y desarrollo de las operaciones militares y en el empleo de la fuerza.

3. Las asociaciones profesionales deberán respetar el principio de neutralidad política y sindical y no podrán incluir en su denominación ni en sus estatutos referencias políticas o ideológicas. Tampoco podrán tener vinculación con organizaciones políticas o sindicales, realizar conjuntamente con ellas pronunciamientos públicos ni participar en sus reuniones o manifestaciones.

4. Deberán tener ámbito nacional, se constituirán por tiempo indefinido y no podrán establecer su domicilio social en las unidades ni en las dependencias del Ministerio de Defensa.

5. En ningún caso estas asociaciones profesionales tendrán carácter lucrativo.

Artículo 34. *Composición.*

1. Para poder afiliarse a las asociaciones profesionales los miembros de las Fuerzas Armadas deberán encontrarse en cualquiera de las situaciones administrativas en las que, de acuerdo con la Ley de la carrera militar, estén sujetos al régimen general de derechos y deberes al no tener su condición militar en suspenso.

2. Los que pertenezcan a estas asociaciones podrán, tras su pase a retiro, permanecer afiliados a ellas con las limitaciones establecidas en esta ley, siempre que lo permitan sus correspondientes estatutos.

3. Los miembros de las Fuerzas Armadas sólo podrán afiliarse a las asociaciones de carácter profesional reguladas en este capítulo, las cuales únicamente se podrán agrupar entre ellas mismas. También podrán formar parte de organizaciones internacionales de su mismo carácter.

4. Los alumnos de la enseñanza militar de formación que no tengan la condición de militar profesional no podrán pertenecer a asociaciones profesionales.

5. Sólo se podrá estar afiliado a una asociación profesional de las reguladas en este capítulo.

Artículo 35. *Régimen económico.*

1. Las asociaciones profesionales podrán financiarse a través de las cuotas de sus afiliados u otros recursos económicos que prevean sus estatutos.

En ningún caso podrán percibir donaciones privadas.

2. La percepción, en su caso, de subvenciones públicas se realizará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y se regirá por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

3. El régimen económico de las asociaciones profesionales estará sometido a los principios de transparencia y publicidad.

Artículo 36. *Inscripción de las asociaciones profesionales.*

1. Las asociaciones para poder quedar incluidas en el ámbito de aplicación de este título, deberán inscribirse en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, habilitado al efecto en el Ministerio de Defensa.

2. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de sus promotores, que deberán depositar en dicho Registro el acta fundacional, sus estatutos y una relación de promotores y de quiénes de ellos representan a la asociación.

3. La solicitud de inscripción y los estatutos deberán ajustarse en su contenido a lo previsto en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación y en esta ley orgánica.

4. Sólo podrá denegarse la inscripción, mediante resolución motivada del Ministro de Defensa, cuando el acta fundacional de la asociación o sus estatutos no se ajusten a los requisitos establecidos en esta ley orgánica y en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación.

5. El plazo de inscripción en el Registro será de tres meses desde la recepción de la solicitud por el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa se entenderá estimada la solicitud de inscripción.

6. Cuando se adviertan defectos formales en la solicitud de inscripción o en la documentación que la acompañe, se notificarán a los representantes de la asociación y se suspenderá el plazo para resolver sobre la inscripción, concediendo un nuevo plazo de

veinte días para subsanar dichos defectos con indicación de que si así no lo hicieran se les tendrá por desistidos en su petición.

7. A los efectos de formar parte del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.2, las asociaciones deberán certificar con fecha de 31 de diciembre de cada año el número de sus afiliados de los comprendidos en el artículo 34.1, detallado por categorías militares, incluyendo a los oficiales generales en la categoría de oficiales. La certificación se formulará mediante declaración responsable, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 71 bis de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 37. *Estatutos.*

1. Los estatutos de cada asociación deberán contener:

a) Su denominación.

b) El domicilio y el ámbito nacional de su actividad.

c) Los fines y actividades de la asociación, descritos en forma precisa.

d) Los requisitos de sus miembros, entre los que deberá figurar el grupo o conjunto de militares que pueden afiliarse, así como modalidades de admisión y baja, sanción y separación de los asociados y, en su caso, las clases de éstos. Podrán incluir también las consecuencias del impago de las cuotas por parte de los asociados.

A los efectos del artículo 48.2, deberá figurar si solo pueden pertenecer a la asociación miembros de una o varias categorías de oficiales, suboficiales o tropa o marinería, o de todas ellas.

e) Los derechos y obligaciones de los asociados y, en su caso, de cada una de las modalidades.

f) Los criterios que garanticen el funcionamiento democrático de la asociación con pleno respeto al pluralismo.

g) Los órganos de gobierno y representación, su composición, reglas y procedimiento para la elección y sustitución de sus miembros, sus atribuciones, duración de los cargos, causas de cese, forma de deliberar, adoptar y ejecutar acuerdos y las personas o cargos para certificarlos, así como los requisitos para que los citados órganos queden válidamente constituidos y el número de asociados necesarios para poder convocar sesiones o proponer asuntos en el orden del día.

h) El régimen de administración, contabilidad y documentación, así como la fecha de cierre del ejercicio asociativo.

i) El patrimonio inicial y los recursos económicos de los que podrá hacer uso.

j) Causas de disolución y destino del patrimonio en tal supuesto, que no podrá desvirtuar el carácter no lucrativo de la entidad.

2. A estas asociaciones les serán de aplicación supletoria las normas establecidas en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación, sobre funcionamiento, denominaciones, régimen interno, obligaciones documentales y contables, responsabilidad, modificación de los estatutos, disolución y liquidación de las asociaciones.

Artículo 38. *Responsabilidad.*

Las asociaciones profesionales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus competencias. También responderán por los actos de sus afiliados, cuando se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se acredite que actuaban por cuenta de sus respectivas asociaciones profesionales.

Artículo 39. *Suspensión y disolución.*

La suspensión o disolución de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas quedará sometida al régimen legal establecido para el derecho de asociación.

Artículo 40. *Derechos de las asociaciones profesionales.*

1. Las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, tendrán derecho a:

a) Realizar propuestas, emitir informes y dirigir solicitudes y sugerencias relacionados con sus fines.
b) Asesorar y prestar apoyo y asistencia a sus asociados, así como representarlos legítimamente ante los órganos competentes de las Administraciones Públicas.
c) Recibir información del Ministerio de Defensa sobre régimen de personal, protección social y sobre cualquier otro asunto que favorezca la consecución de sus fines estatutarios.

2. Las asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 48.2, podrán:

a) Estar representadas en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.
b) Contribuir por medio de informes o consultas en el proceso de elaboración de proyectos normativos que afecten al régimen de personal.
c) Presentar propuestas o realizar informes en relación con los asuntos que sean competencia del Consejo.

Artículo 41. *Ejercicio.*

El ejercicio del derecho de asociación profesional se realizará de tal modo que quede garantizado el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas, el desarrollo de las operaciones, el código de conducta de sus miembros y los preceptos de esta ley.

Artículo 42. *Exclusiones.*

1. Están excluidos del ámbito de actuación de las asociaciones profesionales el llamamiento al ejercicio del derecho de huelga, las acciones sustitutivas de la misma, la negociación colectiva y la adopción de medidas de conflicto colectivo, así como la realización de acciones que excedan el ejercicio de los derechos reconocidos en esta ley a los miembros de las Fuerzas Armadas, especialmente los regulados en los artículos 12 y 13.
2. Las asociaciones profesionales no podrán realizar actividades paramilitares ni ejercicios de formación e instrucción de ese carácter.

Artículo 43. *Representantes de las asociaciones.*

Tendrán la condición de representantes de las asociaciones profesionales aquellos militares profesionales que, encontrándose en las situaciones administrativas a las que se refiere el artículo 34.1 y teniendo la condición de afiliados, hayan sido designados para ello de acuerdo con el procedimiento establecido en sus estatutos. Los efectos de dicha designación se producirán a partir del día siguiente al de su inscripción en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.

Artículo 44. *Medios para las asociaciones.*

1. En las unidades se habilitarán lugares y procedimientos adecuados para la exposición y difusión de los anuncios, comunicaciones o publicaciones de las asociaciones profesionales. El Ministerio de Defensa facilitará esa difusión a través de vías generales de comunicación electrónica.
2. En las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa se proporcionarán locales y medios adecuados para uso común de las asociaciones profesionales, mediante los acuerdos que se establezcan con las asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 48.2.
3. En la aplicación de los apartados anteriores se tendrá en cuenta las limitaciones previstas en el artículo 41, en especial las relativas a las unidades en ejercicios y operaciones.
4. Las asociaciones no podrán utilizar locales pertenecientes o cedidos a organizaciones políticas o sindicales.

Artículo 45. *Convocatoria y celebración de reuniones de las asociaciones.*

1. Las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas podrán celebrar reuniones de acuerdo con sus estatutos y por sus propios medios, ateniéndose a la legislación de carácter general en la materia.

Las asociaciones podrán solicitar la utilización de los locales a los que se refiere el artículo anterior para realizar encuentros o reuniones de sus órganos de gobierno o grupos de trabajo. A efectos del control de seguridad, los representantes de la asociación comunicarán con la debida antelación la identificación de los asistentes.

2. Las asociaciones que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 48.2 podrán solicitar a los Delegados y Subdelegados de Defensa la utilización de locales, preferentemente en instalaciones de las propias Delegaciones o Subdelegaciones de Defensa, para la celebración de reuniones informativas destinadas a miembros de las Fuerzas Armadas. En el caso de que por la falta de disponibilidad de locales apropiados no fuera posible atender la solicitud, los Delegados o Subdelegados de Defensa gestionarán la utilización de locales adecuados que podrán estar ubicados en otras instalaciones del Ministerio de Defensa, que no sean unidades de la fuerza o del apoyo a la fuerza de los Ejércitos.

3. La solicitud de autorización para la celebración de reuniones informativas se dirigirá a los Delegados o Subdelegados de Defensa con una antelación mínima de setenta y dos horas. En ella se hará constar el lugar, fecha, hora y duración prevista, así como el objeto de la reunión. También figurarán los datos de los firmantes que acrediten la representación de la asociación para convocar la reunión, conforme a sus estatutos y, en su caso, la petición de local adecuado.

Si antes de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de la celebración de la reunión la autoridad competente no formulase objeciones mediante resolución expresa, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

4. Las reuniones se realizarán fuera del horario habitual de trabajo, no podrán interferir en el funcionamiento de las unidades ni en la prestación de guardias o servicios y no se podrán convocar ni celebrar en el ámbito de los ejercicios u operaciones militares. Los convocantes de la reunión serán responsables de su normal desarrollo.

CAPÍTULO II

Del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas

Artículo 46. *Ámbito de actuación.*

1. La participación de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y su interlocución con el Ministerio de Defensa, tendrá lugar en el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, ante el que podrán plantear propuestas o sugerencias en materias relacionadas con su estatuto y condición de militar, el ejercicio de los derechos y libertades, el régimen de personal y las condiciones de vida y trabajo en las unidades.

2. Quedan excluidas del ámbito de actuación del Consejo las materias relacionadas con decisiones de política de seguridad y defensa, con el planeamiento y desarrollo de los ejercicios u operaciones militares y el empleo de la fuerza.

Artículo 47. *Régimen del Consejo.*

El Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas tendrá la composición, funciones y régimen de trabajo establecidos en este capítulo y en el desarrollo reglamentario de esta ley. El reglamento incluirá las normas que sean precisas para determinar el procedimiento y los plazos de designación e incorporación de los vocales representantes de las asociaciones que hayan acreditado las condiciones requeridas.

Artículo 48. *Composición.*

1. El Consejo lo presidirá el Ministro de Defensa y cuando no asista lo hará el Subsecretario de Defensa. Estará constituido, en igual número por ambas partes, por los representantes de las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas que

cumplan los requisitos del apartado 2 y por los representantes del Ministerio de Defensa designados al efecto, entre los que figurarán los Mandos o Jefes de Personal de los Ejércitos.

2. Para poder acceder al Consejo, las asociaciones deberán contar, en relación a los efectivos de las Fuerzas Armadas en las situaciones a las que se refiere el artículo 34.1 de esta ley, con un mínimo de afiliados del 1%, si sus estatutos están abiertos a todas las categorías contempladas en dicho artículo, del 3% de los miembros de su categoría si la asociación es exclusivamente de oficiales o de suboficiales, y del 1,5% en el caso de las asociaciones de militares de tropa y marinería. En el supuesto de que incluyan afiliados de dos categorías, deberán cumplir esos porcentajes en cada una de ellas. Los porcentajes se podrán reducir mediante Real Decreto del Consejo de Ministros con objeto de facilitar la adecuada representatividad y funcionalidad del Consejo, y habrán de referirse a los datos hechos públicos por el Ministerio de Defensa al finalizar cada año natural.

3. El mandato de los miembros de las asociaciones profesionales, que estarán sometidos al régimen de incompatibilidades por razón del cargo que reglamentariamente se determine, se mantendrá hasta que por los órganos de gobierno de cada asociación se proceda a una nueva designación.

Artículo 49. *Funciones del Consejo.*

1. El Consejo realizará las siguientes funciones:

a) Recibir, analizar y valorar las propuestas o sugerencias planteadas por las asociaciones profesionales independientemente de que estén representadas o no en el Consejo.

b) Tener conocimiento y ser oído sobre las siguientes cuestiones:

1.ª Establecimiento o modificación del estatuto profesional y del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.

2.ª Determinación de las condiciones de trabajo.

3.ª Régimen retributivo.

4.ª Planes de formación y perfeccionamiento de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.

5.ª Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

6.ª Planes de previsión social complementaria.

7.ª Asuntos que afecten a otros aspectos sociales, profesionales y económicos de los militares.

c) Informar, con carácter preceptivo y previo a su aprobación, las disposiciones legales y sus desarrollos reglamentarios que se dicten sobre las materias citadas en el subapartado anterior.

d) Recibir información trimestral sobre política de personal.

e) Conocer las estadísticas trimestrales sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias y sobre los índices de siniestralidad, así como los estudios periódicos o específicos que se realicen sobre condiciones de trabajo.

f) Las demás que le atribuyan las leyes y disposiciones generales.

2. Los vocales de las asociaciones que formen parte del Consejo elegirán, entre ellos, hasta tres representantes en los órganos de gobierno o dirección de las mutualidades, asociaciones y entidades de previsión social y asistencial cuyo ámbito de actuación incluya miembros de las Fuerzas Armadas y sus familias, cuando así lo prevea su normativa específica.

Artículo 50. *Régimen de trabajo.*

1. Para su funcionamiento el Consejo podrá reunirse en pleno o por comisiones.

2. Las comisiones tratarán aquellos asuntos de carácter específico que les sean asignados por el pleno.

3. Las sesiones del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas podrán ser ordinarias y extraordinarias. El Consejo se reunirá en sesión ordinaria, para el despacho de los asuntos de su competencia, al menos, una vez cada tres meses. El Consejo se reunirá en sesión

extraordinaria cuando sea convocado por su Presidente, a iniciativa propia o a solicitud de la mayoría de los vocales que representen a las asociaciones profesionales en el Consejo. La solicitud deberá realizarse mediante escrito dirigido al Presidente.

4. En las sesiones del Consejo, el tratamiento de cada una de las propuestas que figuren en el orden del día se iniciará con su presentación y defensa por parte de la asociación proponente cuando asista uno de sus representantes, o con su lectura en los demás casos. El resumen del debate quedará reflejado en el acta al que se refiere el apartado siguiente.

5. Las actas del pleno y de las comisiones, una vez aprobadas por el propio Consejo, serán remitidas al Observatorio de la vida militar.

6. Los informes del Consejo recogerán los acuerdos alcanzados en los temas que figuren en el orden del día cuando, tras los debates correspondientes, se produzca consenso entre los vocales representantes de las asociaciones profesionales de las Fuerzas Armadas y los de la Administración. De no existir ese acuerdo, los informes contendrán las diferentes posiciones reflejadas en las actas de las reuniones.

7. En el ámbito de la Subsecretaría de Defensa existirá una secretaría permanente del Consejo que proporcionará los apoyos administrativos necesarios. Su responsable actuará como secretario en las reuniones del Consejo.

Artículo 51. *Derechos de los miembros del Consejo de Personal representantes de las asociaciones.*

Los representantes de las asociaciones en el Consejo de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) No ser discriminados en su promoción profesional en razón del desempeño de su representación.

b) Disponer de créditos de tiempo para el ejercicio de sus cometidos en la preparación de los temas, elaboración de propuestas y posible pertenencia a grupos de trabajo del Consejo.

c) Asistir a las reuniones del Consejo en pleno o en comisiones, ordinarias o extraordinarias. Dicha asistencia a las citadas reuniones tendrá la consideración de acto de servicio preferente.

d) Exponer y difundir los anuncios, comunicaciones o publicaciones de su asociación a través de los medios, procedimientos y vías generales de comunicación electrónica facilitados por el Ministerio de Defensa, a los que se refiere el artículo 44.1.

TÍTULO IV

De los reservistas

Artículo 52. *Régimen de derechos fundamentales y libertades públicas de los reservistas.*

1. A los reservistas y a los aspirantes a reservistas cuando se encuentren activados e incorporados a las Fuerzas Armadas, dada su condición militar, les será de aplicación lo previsto en los artículos 3 al 17 con las particularidades que se establecen en los apartados siguientes.

2. Mientras no se encuentren activados los reservistas no tienen condición de militar, si bien en sus relaciones con el Ministerio de Defensa, derivadas de tal condición, respetarán los cauces y normas de cortesía de aplicación en las Fuerzas Armadas, siendo acreedores igualmente al respeto y consideración debidos a su categoría militar.

3. Podrán mantener su afiliación a organizaciones políticas o sindicales, pero quedará suspendida mientras se encuentren incorporados a las Fuerzas Armadas.

4. Respetarán la neutralidad política y sindical establecida en el artículo 7 aunque, fuera de su unidad y sin hacer uso de su condición de militar, podrán realizar actividades políticas y sindicales derivadas de su previa adscripción a partido o sindicato siempre que no estén relacionadas con las Fuerzas Armadas.

5. Podrán constituir asociaciones de reservistas de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Asociación. El ejercicio de este derecho no podrá implicar la conculcación del deber de neutralidad política y sindical.

6. Los reservistas no podrán pertenecer a las asociaciones profesionales reguladas en el título III, capítulo I.

7. El régimen general de derechos y deberes de los reservistas es el establecido en el título VI de la Ley de la carrera militar y sus normas reglamentarias de desarrollo.

8. La vulneración de lo dispuesto en los apartados anteriores, así como la comisión de un acto contrario al prestigio de las Fuerzas Armadas dará lugar al inicio de un expediente para su verificación que podrá concluir con la baja del reservista, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente.

[. . .]

Disposición adicional primera. *Militares retirados.*

1. Los militares retirados o en una situación administrativa en la que tengan suspendida su condición militar podrán mantener su afiliación o afiliarse a las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, siempre que lo permitan los correspondientes estatutos, en una clase de asociado que no les permitirá formar parte de sus órganos de gobierno ni actuar en su representación. En las actividades de carácter político y sindical que realicen, así como en las reuniones o manifestaciones en las que participen, no podrán intervenir en su condición de miembros de estas asociaciones.

2. El Ministerio de Defensa establecerá los cauces adecuados para que las asociaciones, no incluidas en el apartado anterior, que tengan entre sus finalidades la defensa de los intereses económicos y sociales de los militares retirados puedan presentar sus propuestas y tener acceso a información de su interés.

3. Las asociaciones de militares retirados y discapacitados más representativas serán convocadas a las reuniones del pleno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, para tratar asuntos que puedan afectar a sus asociados, al menos, una vez al año.

[. . .]

Disposición final novena. *Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.*

El Ministro de Defensa, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, procederá a regular el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas previsto en el artículo 36.1.

[. . .]

§ 47

Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015
Última modificación: 7 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2015-11070

[. . .]

LIBRO SEGUNDO

Delitos y sus penas

[. . .]

TÍTULO II

Delitos contra la disciplina

CAPÍTULO I

Sedición militar

[. . .]

Artículo 39.

Los militares que, en número de cuatro o más, hicieren reclamaciones o peticiones colectivas en tumulto o portando armas, serán castigados con la pena de uno a seis años de prisión, cuando se trate de quienes hubieren inducido, sostenido o dirigido la sedición, del cabecilla que se ponga al frente o, en todo caso, de los suboficiales o militares de categoría superior que intervinieren, y con la pena de seis meses a cuatro años de prisión cuando se trate de los meros ejecutores. Se podrá imponer, además, la pena de pérdida de empleo.

Las demás reclamaciones o peticiones colectivas, así como las reuniones clandestinas para ocuparse de asuntos del servicio, si pusieran en grave riesgo el mantenimiento de la disciplina, serán castigadas con la pena de tres meses y un día a seis meses de prisión; pudiendo, en otro caso, sancionarse en vía disciplinaria militar.

[. . .]

§ 48

Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 294, de 5 de diciembre de 2014
Última modificación: 15 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2014-12652

[. . .]

TÍTULO I

Faltas y sanciones

CAPÍTULO I

Faltas

[. . .]

Artículo 7. *Faltas graves.*

Son faltas graves, cuando no constituyan falta muy grave o delito:

1. Emitir manifiesta y públicamente expresiones contrarias, realizar actos irrespetuosos o adoptar actitud de menosprecio hacia la Constitución, la Corona y demás órganos, instituciones o poderes del Estado; la Bandera, Escudo e Himno nacionales; las Comunidades Autónomas, Ciudades con Estatuto de Autonomía o Administraciones Locales y sus símbolos; las personas y autoridades que las representan, así como las de otras naciones u organizaciones internacionales; las Fuerzas Armadas, sus cuerpos y escalas, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como sus autoridades y mandos.

2. La falta de respeto o subordinación a los superiores en la estructura orgánica u operativa y la inobservancia de sus órdenes o instrucciones, así como de los requerimientos que reciba de un militar de empleo superior referentes a las disposiciones y normas generales de orden y comportamiento.

3. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones que reciba de las autoridades y mandos extranjeros de los que dependa, en las estructuras civiles o militares en las que esté integrado mientras preste sus servicios en organizaciones internacionales o durante su participación en operaciones militares.

4. Las expresiones o actos ofensivos y la inobservancia de las órdenes e instrucciones de centinelas, fuerza armada, miembros de la policía militar, naval o aérea o componentes de las guardias de seguridad, en su función de agentes de la autoridad.

5. Hacer peticiones, reclamaciones, quejas o manifestaciones contrarias a la disciplina o basadas en aseveraciones falsas, así como formularlas con carácter colectivo o a través de los medios de comunicación social.

6. La incomparecencia injustificada, cuando sea debidamente citado, ante los órganos competentes o los instructores de expedientes administrativos o disciplinarios, así como ocultar o alterar ante autoridades o superiores el verdadero nombre, circunstancia o destino o hacer uso de documento que no corresponda a su persona.

7. Organizar, participar o asistir a reuniones clandestinas o no autorizadas que se celebren en unidades militares.

8. Las extralimitaciones en el ejercicio de la autoridad o mando que no irroguen un perjuicio grave, los actos que supongan vejación o menosprecio y el abuso de su posición de superioridad jerárquica, en relación con sus subordinados militares o civiles, nacionales o extranjeros, o dar órdenes sin tener competencia para ello.

9. Dar órdenes que sean contrarias al ordenamiento jurídico o que se refieran a cuestiones ajenas al servicio.

10. La negligencia en la preparación, instrucción y adiestramiento del personal a sus órdenes.

11. Impedir o limitar a otro militar el ejercicio de los derechos que tenga legalmente reconocidos, no tramitar o devolver a su origen, sin darles el debido curso reglamentario, las iniciativas, peticiones, reclamaciones o quejas formuladas por subordinados o no resolver en los plazos legales los recursos interpuestos ante sanciones impuestas por la comisión de faltas disciplinarias.

12. El incumplimiento de los deberes militares propios del destino o puesto que se desempeñe.

13. El incumplimiento en la aplicación de las normas de actuación del militar como servidor público, establecidas en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

14. El descuido en la instrucción o preparación personal cuando ocasione perjuicio al servicio.

15. Incumplir las obligaciones del centinela o de otro servicio de armas, transmisiones o guardia de seguridad siempre que no se cause grave daño al servicio, así como abandonar otro tipo de servicios o guardias distintos a los anteriores o colocarse en estado de no poder cumplirlos.

16. Ocasionar o no impedir actos que supongan riesgo para la seguridad de una fuerza o unidad militar, así como exhibir o utilizar las armas de forma innecesaria o inadecuada.

17. El incumplimiento de las normas reglamentarias relativas al armamento, material y equipo.

18. No guardar la debida discreción sobre materias objeto de reserva interna o sobre asuntos relacionados con la seguridad y defensa nacional, así como hacer uso o difundir por cualquier medio, hechos o datos no clasificados de los que haya tenido conocimiento por su cargo o función, en perjuicio del interés público.

19. Consumir bebidas alcohólicas durante un servicio de armas o portándolas, así como la introducción y tenencia de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en instalaciones militares o campamentos, o durante ejercicios u operaciones.

20. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

21. No incorporarse o ausentarse, injustificadamente, de su destino, del puesto desempeñado o del centro docente militar de formación en el que curse sus estudios, por un plazo superior a veinticuatro horas, que se computará de momento a momento, siendo el inicial aquél en que el interesado debía estar presente en el destino, puesto o centro docente militar de formación.

22. Ampararse en una enfermedad supuesta para no cumplir sus funciones o prolongar injustificadamente la baja temporal para el servicio.

23. El incumplimiento de las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe o la inobservancia por imprudencia de los deberes establecidos por el derecho internacional aplicable en los conflictos armados.

24. Durante la actuación de las Fuerzas Armadas en supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, no prestar el auxilio posible a los ciudadanos que lo precisen, o despreocuparse manifiestamente por su seguridad o bienestar.

25. El incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos, protección de la salud y del medio ambiente aplicables en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

26. Incumplir un deber militar o dejar de auxiliar injustificadamente al compañero en peligro, para evitar un riesgo propio.

27. Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, durante ejercicios u operaciones o, fuera de ellos, vistiendo uniforme o cuando afecte a la imagen de las Fuerzas Armadas, así como llevar a cabo otros actos contrarios a la dignidad militar susceptibles de producir descrédito o menosprecio de las Fuerzas Armadas.

28. Agredir, promover o participar en riñas o altercados con compañeros que puedan deteriorar la convivencia en la unidad o en alteraciones del buen orden en el curso de actividades militares o en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones, cuando afecten al interés del servicio.

29. Mantener relaciones sexuales en instalaciones militares, buques, aeronaves o campamentos, o durante ejercicios u operaciones, cuando, por las circunstancias en que se lleven a cabo o por su trascendencia, atenten contra la dignidad militar.

30. Realizar, ordenar o tolerar o no denunciar actos que, de cualquier modo, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo, orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

31. El incumplimiento de las normas y procedimientos que regulan los registros personales de los militares y las revistas, inspecciones y registros de sus taquillas, efectos y pertenencias.

32. Efectuar con publicidad manifestaciones o expresar opiniones que supongan infracción del deber de neutralidad política o sindical. Fundar un partido político o sindicato, así como constituir una asociación que, por su objeto, fines, procedimientos o cualquier otra circunstancia conculque los deberes de neutralidad política o sindical. Afiliarse a este tipo de organizaciones o promover sus actividades, publicitarlas, así como inducir o invitar a otros militares a que lo hagan. Ejercer cargos de carácter político o sindical, o aceptar candidaturas para ellos, sin haber solicitado previamente el pase a la situación legalmente establecida. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las normas específicamente aplicables a los reservistas.

32.bis. Constituir un grupo u organización que persiga fines manifiestamente ilegales que vulneren las reglas esenciales que definen el comportamiento del militar. Afiliarse, pertenecer o colaborar con tal grupo u organización o promover sus actividades, publicitarlas, así como inducir o invitar a otros militares a que lo hagan.

33. Promover o participar en acciones de negociación colectiva o en huelgas, así como en otras acciones concertadas que tengan por finalidad alterar el normal funcionamiento de las Fuerzas Armadas o sus unidades, publicitarlas, o inducir o invitar a otros militares a que las lleven a cabo.

34. Organizar o participar activamente en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical, así como organizar, participar o asistir, vistiendo de uniforme o haciendo uso de su condición militar, a manifestaciones o reuniones de carácter político, sindical o reivindicativo que se celebren en lugares públicos.

35. El incumplimiento de la normativa sobre el ejercicio del derecho de asociación profesional establecida en la Ley Orgánica de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas así como impedir o limitar su legítimo ejercicio.

36. La inexactitud en el cumplimiento de las normas y procedimientos que regulan el ejercicio del derecho de sufragio activo.

37. Emplear para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a un tercero.

38. Destruir, abandonar, deteriorar o sustraer equipo, caudales, material u otros efectos, así como adquirir o poseer cualquiera de dichos bienes o efectos con conocimiento de su ilícita procedencia o facilitarlos a terceros.

39. Quebrantar una sanción o una medida disciplinaria previa o provisional o facilitar su incumplimiento.

40. Auxiliar sin ser cooperador necesario o encubrir al autor de una falta disciplinaria muy grave.

41. Cometer falta leve teniendo anotadas y no canceladas tres faltas leves, sancionadas con arresto.

Artículo 8. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves, cuando no constituyan delito:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y la realización de actos irrespetuosos o la emisión pública de expresiones o manifestaciones contrarias al ordenamiento constitucional, a la Corona y a las demás instituciones y órganos constitucionalmente reconocidos, cuando sea grave o reiterado.

2. Realizar reiteradamente actos contrarios a la disciplina y subordinación debida a los superiores, tanto nacionales como extranjeros, así como incumplir de forma reiterada los deberes del servicio o llevar a cabo reiteradamente actos que atenten contra la dignidad militar.

3. Adoptar acuerdos u ordenar la ejecución de actos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la defensa nacional, al interés público o a los ciudadanos, así como la obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos fundamentales y de carácter profesional.

4. El incumplimiento del deber de reserva sobre secretos oficiales y materias clasificadas.

5. Las extralimitaciones en sus atribuciones y abusos en relación con sus subordinados militares o civiles, nacionales o extranjeros, cuando sean reiterados, así como provocar, ocasionar o tomar parte activa, reiteradamente, en altercados con la población local, con otros miembros del personal militar extranjero o del personal civil de la organización o de las estructuras o fuerzas participantes en la misión, o de otras organizaciones o estructuras internacionales o no gubernamentales.

6. Omitir por imprudencia la adopción de las medidas a su alcance para evitar o perseguir la infracción por sus subordinados de los deberes establecidos por el derecho internacional aplicable en los conflictos armados.

7. Durante la actuación de las Fuerzas Armadas en supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas, no prestar el auxilio posible a los ciudadanos que se encuentren en grave peligro o incumplir reiteradamente un deber militar para evitar un riesgo propio.

8. Estar embriagado o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el desempeño del servicio o de forma reiterada fuera de él.

9. La negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico, prueba de alcoholemia o detección del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, substancias psicotrópicas o similares, legítimamente ordenada por la autoridad competente, y realizada por personal autorizado, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio, así como la incomparecencia reiterada e injustificada, cuando sea debidamente citado, ante los órganos competentes o los instructores de los expedientes administrativos o disciplinarios.

10. Incumplir grave o reiteradamente las reglas de enfrentamiento establecidas para las operaciones en las que participe o la inobservancia por imprudencia grave de los deberes establecidos por el derecho internacional aplicable en los conflictos armados.

11. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello de lugar a una situación de incompatibilidad.

12. Realizar, ordenar o tolerar actos que afecten a la libertad sexual de las personas o impliquen acoso tanto sexual y por razón de sexo como profesional u otros que, de cualquier modo y de forma reiterada, atenten contra la intimidad, la dignidad personal o en el trabajo, o supongan discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género o sexo,

orientación e identidad sexual, religión, convicciones, opinión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

13. Infringir reiteradamente los deberes de neutralidad política o sindical, o las limitaciones en el ejercicio de las libertades de expresión o información, de los derechos de reunión y manifestación y del derecho de asociación política o profesional.

14. Haber sido condenado por sentencia firme en aplicación de leyes distintas al Código Penal Militar, a pena de prisión por un delito doloso o a pena de prisión superior a un año por delito cometido por imprudencia, en cualquiera de los casos cuando afecte al servicio, a la imagen pública de las Fuerzas Armadas, a la dignidad militar o cause daño a la Administración.

15. El incumplimiento de las normas y procedimientos que regulan el ejercicio del derecho de sufragio activo.

16. La infracción o aplicación indebida de las normas que regulan los procedimientos de contratación administrativa, cometidas intencionadamente o por negligencia grave en cualquier clase de contrato que afecte a la Administración militar, siempre que se cause un perjuicio al interés público o daños a los particulares.

17. Cometer falta grave teniendo anotadas y no canceladas dos faltas de igual o superior gravedad.

[. . .]

§ 49

Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 254, de 23 de octubre de 2007
Última modificación: 29 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-2007-18391

[. . .]

TÍTULO II

Del ejercicio de derechos fundamentales y libertades públicas

[. . .]

Artículo 9. *Derecho de asociación.*

1. Los Guardias Civiles tienen derecho a asociarse libremente y a constituir asociaciones, de conformidad con lo previsto en los artículos 22 y 104.2 de la Constitución y en esta Ley Orgánica, para la defensa y promoción de sus derechos e intereses profesionales, económicos y sociales.

2. Las asociaciones de Guardias Civiles que no tengan fines profesionales, se regirán por lo dispuesto en este artículo y por las normas generales reguladoras del derecho de asociación.

3. Las asociaciones de Guardias Civiles creadas con fines profesionales se regularán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, siendo de aplicación supletoria las normas generales reguladoras del derecho de asociación.

4. Los Guardias Civiles miembros de una asociación tienen derecho a participar activamente en la consecución de los fines de ésta, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley.

5. Las asociaciones de Guardias Civiles no podrán llevar a cabo actividades políticas o sindicales, ni formar parte de partidos políticos o sindicatos.

[. . .]

Artículo 11. *Derecho de sindicación.*

Los Guardias Civiles no podrán ejercer el derecho de sindicación.

Artículo 12. *Derecho de huelga.*

Los Guardias Civiles no podrán ejercer el derecho de huelga ni realizar acciones sustitutivas o similares a la misma, ni aquellas otras concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

[...]

§ 50

Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 254, de 23 de octubre de 2007
Última modificación: 5 de diciembre de 2014
Referencia: BOE-A-2007-18392

[. . .]

TÍTULO II

Faltas y sanciones

CAPÍTULO I

Faltas disciplinarias

[. . .]

Artículo 7. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves, siempre que no constituyan delito:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones y la realización de actos irrespetuosos o la emisión pública de expresiones o manifestaciones contrarias al ordenamiento constitucional o al Rey y a las demás instituciones por ella reconocidas.

2. La violación de la neutralidad o independencia política o sindical en el desarrollo de la actuación profesional.

3. La promoción o pertenencia a partidos políticos o a sindicatos, así como el desarrollo de actividades políticas o sindicales.

3 bis. Organizar o participar activamente en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical, así como organizar, participar o asistir *portando armas*, vistiendo el uniforme reglamentario o haciendo uso de su condición de guardia civil, a manifestaciones o reuniones de carácter político, sindical o reivindicativo que se celebren en lugares públicos.

4. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. La obstaculización grave del ejercicio de los derechos fundamentales o de las libertades públicas.

6. El trato inhumano, degradante, o vejatorio a las personas que se encuentren bajo su custodia o con las que se relacionen por razón del servicio.

7. El abuso de atribuciones que cause grave daño a los ciudadanos, a entidades con personalidad jurídica, a los subordinados o a la Administración.

8. La realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

9. La omisión de urgente auxilio, en aquellos hechos o circunstancias graves en que sea obligada su actuación o cuando se trate de un compañero en peligro.

10. La falta de colaboración manifiesta con los demás miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, cuando resulte perjudicado gravemente el servicio o se deriven consecuencias graves para la seguridad ciudadana.

11. La falta de presentación o puesta a disposición inmediata en la dependencia de destino o en la más próxima, en los casos de declaración de los estados de alarma o de excepción, así como, cuando así se disponga, en caso de alteración grave de la seguridad ciudadana o en supuestos de emergencia grave de protección civil.

12. La no comparecencia a prestar un servicio, ausentarse de él o desatenderlo, cuando por su naturaleza y circunstancias sea de especial relevancia.

13. Cometer un delito doloso condenado por sentencia firme, relacionado con el servicio, o cualquier otro delito que cause grave daño a la Administración, a los ciudadanos o a las entidades con personalidad jurídica.

14. La participación en huelgas, en acciones sustitutivas de las mismas o en actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento del servicio.

15. La desobediencia grave o la indisciplina frente a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que éstas constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

16. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, declarados así con arreglo a la legislación específica en la materia.

17. Violar el secreto profesional cuando afecte a la defensa nacional o a la seguridad ciudadana, perjudique el desarrollo de la labor policial o cause daños a personas físicas o jurídicas, públicas o privadas.

18. Desarrollar cualquier actividad que vulnere las normas sobre incompatibilidades.

19. Alterar o manipular los registros de imágenes o sonidos obtenidos con videocámaras.

20. Permitir el acceso de personas no autorizadas a las imágenes o sonidos obtenidos por cualquier medio legítimo o utilizar aquéllas o éstos para fines distintos de los previstos legalmente.

21. Reproducir las imágenes y sonidos obtenidos con videocámaras para fines distintos de los previstos legalmente.

22. Utilizar los medios técnicos regulados en la normativa legal sobre videocámaras para fines distintos de los previstos en ésta.

23. Prestar servicio en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes o sustancias tóxicas o psicotrópicas o el consumo de los mismos durante el servicio.

24. La negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico, prueba de alcoholemia o detección del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias similares, legítimamente ordenada por la autoridad competente, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio.

25. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando con ello se cause perjuicio a la Administración, a los ciudadanos o a entidades con personalidad jurídica.

26. Cometer falta grave, teniendo anotadas, sin cancelar, dos faltas muy graves, o una grave y otra muy grave.

27. No impedir que el personal subordinado realice cualquier acción u omisión tipificada como falta muy grave en la presente Ley.

28. Inducir a la comisión de alguna de las faltas previstas en los apartados anteriores.

Artículo 8. *Faltas graves.*

Son faltas graves, siempre que no constituyan delito o falta muy grave:

1. La comisión de actos que atenten a la dignidad de las instituciones o poderes del Estado, de las Comunidades Autónomas o Administraciones Locales, a las personas o autoridades que los encarnan o a sus símbolos; así como la observancia de conductas gravemente contrarias a la dignidad de la Guardia Civil.

2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3. El impedimento, la dificultad o la limitación a los ciudadanos, a los subordinados o a las entidades con personalidad jurídica, del ejercicio de los derechos que tengan reconocidos.

4. Ordenar a los subordinados la ejecución de prestaciones de tipo personal ajenas al servicio o dictar órdenes a los ciudadanos no relacionadas con el servicio.

5. La falta de subordinación.

6. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos en el ejercicio de sus funciones, con ocasión de ellas o vistiendo de uniforme.

7. La falta de colaboración manifiesta con otros miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

8. La violación del secreto profesional.

9. La emisión de informes o partes del servicio que no se ajusten a la realidad o la desvirtúen.

10. No comparecer a prestar un servicio, ausentarse de él, o desatenderlo.

11. La falta de prestación del servicio amparándose en una supuesta enfermedad, así como la prolongación injustificada de la baja para éste.

12. La grave perturbación del servicio.

13. La falta voluntaria y manifiesta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios.

14. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

15. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

16. Instalar u ordenar la instalación de videocámaras fijas o medios técnicos análogos para fines previstos por la Ley, sin cumplir todos los requisitos legales.

17. Incumplir las condiciones o limitaciones fijadas en la resolución por la que se autorizó la obtención de imágenes y sonidos por el medio técnico autorizado.

18. Utilizar u ordenar la utilización de videocámaras móviles, sin cumplir todos los requisitos exigidos por la Ley.

19. Conservar las grabaciones lícitamente efectuadas con videocámaras o medios técnicos análogos por más tiempo o fuera de los casos permitidos por la Ley, o cederlas o copiarlas cuando la Ley lo prohíbe.

20. Cualquier otra infracción a la normativa legal sobre utilización de medios técnicos de captación de imágenes y sonidos por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos.

21. Cualquier reclamación, petición o manifestación contrarias a la disciplina debida en la prestación del servicio o basadas en aseveraciones falsas, o formularlas con carácter colectivo.

21 bis. Efectuar con publicidad manifestaciones o expresar opiniones que supongan infracción del deber de neutralidad política o sindical, pronunciándose o efectuando propaganda a favor o en contra de partidos políticos o sindicatos o de sus candidatos.

22. Hacer reclamaciones o peticiones con publicidad o a través de los medios de comunicación social.

23. La ostentación o utilización de armas sin causa justificada, así como su uso en acto de servicio o fuera de él infringiendo los principios y normas que regulan su empleo.

24. Causar daño grave en la conservación de los locales, material o demás elementos relacionados con el servicio o dar lugar, por negligencia inexcusable, a su deterioro, pérdida, extravío o sustracción.

25. Usar para fines propios, sustraerlos para otro fin o facilitar a terceros recursos, medios o información de carácter oficial con grave perjuicio para la Administración.

26. La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias tóxicas o psicotrópicas fuera del servicio, cuando tales circunstancias tengan carácter habitual o afecten a la imagen de la Guardia Civil o de la función pública. Se entenderá que existe habitualidad cuanto estuvieren acreditados tres o más episodios de embriaguez o consumo de las sustancias referidas en un período de un año.

27. La superación, al inicio o durante la prestación del servicio, de una tasa de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos por litro o de alcohol en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro.

28. La tenencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o similares, excepto que esa tenencia se derive de actuaciones propias del servicio.

29. La condena en virtud de sentencia firme por un delito doloso, siempre que no constituya infracción muy grave, o por una falta dolosa cuando la infracción penal cometida esté relacionada con el servicio, o cause daño a la Administración o a los administrados.

30. No impedir, en el personal subordinado, cualquier acción u omisión tipificada como falta grave en la presente Ley.

31. La promoción, el aliento o la participación en cualquier riña o altercado graves entre compañeros.

32. Cometer falta leve, teniendo anotadas, sin cancelar, dos faltas graves, o dos faltas muy graves o una grave y otra muy grave, o tres faltas cuando al menos una de ellas sea grave o muy grave.

33. La negligencia grave en el cumplimiento de las obligaciones profesionales o de las órdenes recibidas.

34. Eludir la tramitación o resolución de cualquier asunto profesional u omitir conscientemente una actuación a la que venga obligado por su función, destino o cargo.

35. La inducción a la comisión de alguna de las faltas previstas en los apartados anteriores.

36. El encubrimiento de la comisión de una falta muy grave.

37. La infracción de cualquier otro deber u obligación legal o reglamentariamente establecida que resulte inherente al cargo o a la función, cuando se produzca de forma grave y manifiesta.

38. La negativa a tramitar una denuncia formulada en una lengua oficial.

[. . .]

§ 51

Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 63, de 14 de marzo de 1986
Última modificación: 29 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-1986-6859

TÍTULO I

De los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad

[. . .]

CAPÍTULO III

Disposiciones estatutarias comunes

Artículo sexto.

1. Los Poderes Públicos promoverán las condiciones más favorables para una adecuada promoción profesional, social y humana de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.

2. La formación y perfeccionamiento de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se adecuará a los principios señalados en el artículo 5.º y se ajustarán a los siguientes criterios:

a) Tendrá carácter profesional y permanente.

b) Los estudios que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes Administraciones públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación y Ciencia, que a tal fin tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.

c) Para impartir las enseñanzas y cursos referidos se promoverá la colaboración institucional de la Universidad, el Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, las Fuerzas Armadas y de otras Instituciones, Centros o establecimientos que específicamente interesen a los referidos fines docentes.

3. Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deberán jurar o prometer acatamiento a la Constitución como norma fundamental del Estado.

4. Tendrán derecho a una remuneración justa que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura.

5. Reglamentariamente se determinará su régimen de horario de servicio que se adaptará a las peculiares características de la función policial.

6. Los puestos de servicio en las respectivas categorías se proveerán conforme a los principios de mérito, capacidad y antigüedad, a tenor de lo dispuesto en la correspondiente reglamentación.

7. La pertenencia a las fuerzas y Cuerpos de Seguridad es causa de incompatibilidad para el desempeño de cualquier otra actividad pública o privada, salvo aquellas actividades exceptuadas de la legislación sobre incompatibilidades.

8. Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

9. El régimen disciplinario, sin perjuicio de la observancia de las debidas garantías, estará inspirado en unos principios acordes con la misión fundamental que la Constitución les atribuye y con la estructura y organización jerarquizada y disciplinada propias de los mismos.

[. . .]

TÍTULO II

De las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

[. . .]

CAPÍTULO III

De la Guardia Civil

[. . .]

Artículo quince.

1. La Guardia Civil, por su condición de instituto armado de naturaleza militar, a efectos disciplinarios, se regirá por su normativa específica. Cuando la Guardia Civil actúe en el cumplimiento de misiones de carácter militar o cuando el personal de dicho Cuerpo se integre en unidades militares, resultará de aplicación el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.

En todo caso, será competente para la imposición de la sanción de separación del servicio el Ministro de Defensa, a propuesta del de Interior.

2. Los miembros de la Guardia Civil no podrán pertenecer a partidos políticos o sindicatos ni hacer peticiones colectivas: individualmente podrán ejercer el derecho de petición en los términos establecidos en su legislación específica.

[. . .]

TÍTULO III

De las Policías de las Comunidades Autónomas

[. . .]

CAPÍTULO III

Del régimen estatutario de las Policías de las Comunidades Autónomas

Artículo cuarenta.

El régimen estatutario de los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas vendrá determinado, de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.18 de la Constitución, por los principios generales del título I de esta Ley, por lo establecido en este capítulo y por lo que dispongan al efecto los Estatutos de Autonomía y la legislación de las Comunidades Autónomas, así como por los Reglamentos específicos de cada Cuerpo.

[. . .]

TÍTULO V

De las Policías Locales

[. . .]

Artículo cincuenta y dos.

1. Los Cuerpos de Policía Local son Institutos armados, de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizada, rigiéndose, en cuanto a su régimen estatutario, por los principios generales de los capítulos II y III del título I y por la sección cuarta del capítulo IV del título II de la presente Ley, con adecuación que exija la dependencia de la Administración correspondiente, las disposiciones dictadas al respecto por las Comunidades Autónomas y los Reglamentos específicos para cada cuerpo y demás normas dictadas por los correspondientes Ayuntamientos.

2. Por lo que respecta al ejercicio de los derechos sindicales, y en atención a la especificidad de las funciones de dichos Cuerpos, les será de aplicación la Ley que se dicte en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional segunda, apartado 2, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

3. Será también de aplicación a los miembros de dichos Cuerpos lo dispuesto, respecto a los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas, en el artículo 41.3 de la presente Ley; si bien la facultad que en el mismo se atribuye a las Juntas de Seguridad corresponderá al Gobernador Civil respectivo.

[. . .]

§ 52

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 180, de 29 de julio de 2015
Última modificación: 31 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2015-8468

[. . .]

TÍTULO II

Derechos

[. . .]

CAPÍTULO II

Derechos de ejercicio colectivo

Artículo 8. *Derechos de ejercicio colectivo.*

1. Los Policías Nacionales tienen derecho a constituir organizaciones sindicales de ámbito nacional para la defensa de sus intereses profesionales.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, sólo podrán afiliarse a organizaciones sindicales formadas exclusivamente por Policías Nacionales. Dichas organizaciones no podrán federarse o confederarse con otras que, a su vez, no estén integradas exclusivamente por miembros de la Policía Nacional, aunque sí podrán formar parte de organizaciones internacionales de su mismo carácter.

3. Asimismo, tienen los siguientes derechos que se ejercen de forma colectiva:

a) A la sindicación y a la acción sindical, en la forma y con los límites normativamente previstos. No podrán ejercer, en ningún caso, el derecho de huelga ni acciones sustitutivas del mismo, o actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

b) A la negociación colectiva, entendida, a los efectos de esta Ley, como la participación a través de las organizaciones sindicales representativas, en el seno del Consejo de Policía o en las mesas que se constituyan en el marco de dicho órgano, en la determinación de las condiciones de prestación del servicio mediante los procedimientos normativamente establecidos.

c) A ser informados, a través de las organizaciones sindicales, de los datos que facilite la Dirección General de la Policía respecto de las materias que sean objeto de estudio, participación e informe por el Consejo de Policía o por otros órganos de consulta y participación de los funcionarios.

d) Al planteamiento de conflictos colectivos en el Consejo de Policía.

[. . .]

TÍTULO XIII

Régimen de representación y participación de los funcionarios

CAPÍTULO I

Organizaciones sindicales en la Policía Nacional

Artículo 88. *Constitución de organizaciones sindicales.*

1. Para constituir una organización sindical en la Policía Nacional será preciso depositar los estatutos de la misma, acompañados del acta fundacional, en el registro especial de la Dirección General de la Policía.

2. Los estatutos deberán contener, al menos, las siguientes menciones:

a) Denominación de la organización sindical.

b) Fines específicos de la misma.

c) Domicilio.

d) Órganos de representación, gobierno y administración y normas para su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

e) Requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de sus estatutos y disolución de la organización sindical.

f) 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. Sólo se podrán rechazar, mediante resolución motivada, aquellos estatutos que carezcan de los requisitos mínimos a que se refiere el apartado anterior cuyos defectos no hubieran sido subsanados en el plazo de diez días a partir del requerimiento practicado al efecto.

Artículo 89. *Organizaciones sindicales representativas.*

1. Aquellas organizaciones sindicales de la Policía Nacional que en las últimas elecciones al Consejo de Policía hubieran obtenido, al menos, un representante en dicho Consejo, o en dos de las escalas al menos el 10 % de los votos emitidos en cada una de ellas, serán consideradas organizaciones sindicales representativas, y en tal condición tendrán, además de las facultades reconocidas en el artículo 90, capacidad para:

a) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de prestación del servicio de los funcionarios, a través de los procedimientos establecidos al efecto.

b) Integrarse en las mesas de trabajo o comisiones de estudio que a tal efecto se establezcan.

2. Las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Policía Nacional estarán legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

3. Los representantes de dichas organizaciones sindicales representativas tendrán derecho:

a) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su organización sindical, previa comunicación al jefe de la dependencia y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del servicio policial.

b) Al número de jornadas mensuales que reglamentariamente se establezcan para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su representación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, dentro de los límites que reglamentariamente se establezcan.

4. El número de representantes que la Administración tendrá que reconocer, a los efectos determinados en el apartado 3, estará en relación con el número de representantes que cada organización sindical hubiere obtenido en las elecciones al Consejo de Policía.

5. En todo caso, se reconocerá, a los solos efectos de lo previsto en este artículo, el derecho a un representante a aquella organización sindical que no hubiera obtenido la condición de representativa con arreglo al apartado 1 pero sí, al menos, el 10 % de votos en una escala.

6. Tendrán la condición de representantes de las organizaciones sindicales representativas de la Policía Nacional aquellos funcionarios que, perteneciendo a las mismas, hayan sido formalmente designados como tales por el órgano de gobierno de aquéllas, de acuerdo con sus respectivos estatutos.

Artículo 90. *Organizaciones sindicales no representativas.*

Las organizaciones sindicales legalmente constituidas que no hayan obtenido la condición de representativas, conforme a lo establecido en el artículo anterior, tendrán derecho a formular propuestas y elevar informes o dirigir peticiones a las autoridades competentes, así como a ostentar la representación de sus afiliados.

Artículo 91. *Límites del derecho de sindicación y acción sindical.*

El ejercicio del derecho de sindicación y el de la acción sindical por parte de los miembros de la Policía Nacional tendrá como límites el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución y, especialmente, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el crédito y prestigio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la seguridad ciudadana y de los propios funcionarios y la garantía del secreto profesional. Constituirán, asimismo, límites, en la medida en que puedan ser vulnerados por dicho ejercicio, los principios básicos de actuación del artículo 5 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo.

Artículo 92. *Responsabilidad de las organizaciones sindicales.*

1. Las organizaciones sindicales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. Dichas organizaciones responderán por los actos de sus afiliados, cuando aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que los afiliados actuaban por cuenta de las organizaciones sindicales.

Artículo 93. *Ejercicio de actividades sindicales.*

1. En las dependencias con más de doscientos cincuenta funcionarios, las organizaciones sindicales representativas tendrán derecho a que se les facilite un local adecuado para el ejercicio de sus actividades. En todo caso, dichas organizaciones tendrán derecho a la instalación en cada dependencia policial de un tablón de anuncios, en lugar donde se garantice un fácil acceso al mismo de los funcionarios.

2. Los funcionarios podrán celebrar reuniones sindicales en locales oficiales, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la marcha del servicio, previa autorización del jefe de la dependencia, que sólo podrá denegarla cuando considere que el servicio puede verse afectado.

3. La autorización deberá solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, y en la misma se hará constar la fecha, hora y lugar de la reunión.

4. La resolución correspondiente deberá notificarse, al menos, veinticuatro horas antes de la prevista para la reunión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2.

CAPÍTULO II

El Consejo de Policía

Artículo 94. *Organización y competencias.*

1. Bajo la presidencia del Ministro del Interior o persona en quien delegue, existirá el Consejo de Policía, órgano colegiado de participación con representación paritaria de la Administración y de los representantes de los miembros de la Policía Nacional.

2. Son funciones del Consejo de Policía:

a) La mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos.

b) El estudio de propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

c) La participación en el establecimiento de las condiciones de prestación del servicio de los funcionarios, en particular en las referidas a la fijación de los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño y las relativas al calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos y licencias.

d) La participación en la determinación de los criterios conforme a los cuales se establezca el ámbito territorial donde se autorice la fijación de la residencia de los funcionarios.

e) La formulación de mociones y la evacuación de consultas en materias relativas al estatuto profesional, y en especial en lo concerniente a la fijación de los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

f) El estudio de los criterios generales de los planes y fondos para la formación, la promoción interna y el perfeccionamiento.

g) El estudio de los datos relativos al personal que pasa a las situaciones de segunda actividad y jubilación por lesiones sufridas en acto de servicio, así como de quienes provenientes de segunda actividad reingresen en la situación de servicio activo.

h) La participación en el establecimiento de los criterios generales de acción social.

i) La emisión de informes en los expedientes disciplinarios que se instruyan por faltas muy graves contra miembros de la Policía Nacional y en todos aquellos que se instruyan a los representantes de los sindicatos a que se refiere esta Ley Orgánica.

j) El informe previo de las disposiciones de carácter general que se pretendan dictar sobre las materias a que se refieren los apartados anteriores.

k) Las demás que le atribuyan las leyes y disposiciones generales.

3. Los representantes de la Administración en el Consejo de Policía serán designados por el Ministro del Interior.

4. La representación de los miembros de la Policía Nacional en el Consejo se estructurará por escalas, sobre la base de un representante por cada 6.000 funcionarios o fracción de cada una de las cuatro escalas que constituyen el Cuerpo.

5. A los solos efectos de lo establecido en el párrafo anterior, los funcionarios titulares de las plazas de facultativos y de técnicos computarán en las Escalas Ejecutiva y de Subinspección, respectivamente.

Artículo 95. *Elecciones y mandato.*

1. Se celebrarán elecciones en el seno de la Policía Nacional, a efectos de designar los representantes de sus miembros en el Consejo de Policía y determinar la condición de representativos de los sindicatos constituidos con arreglo a lo dispuesto en esta Ley Orgánica.

Las elecciones se celebrarán por escalas, votando sus miembros una lista que contenga el nombre o nombres de los candidatos a representantes de la misma, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Los funcionarios titulares de las plazas de facultativos y de técnicos concurrirán, como electores y elegibles, con los de las Escalas Ejecutiva y de Subinspección, respectivamente.

2. Los candidatos a la elección podrán ser presentados por los sindicatos de funcionarios o por las agrupaciones de electores de las distintas escalas legalmente constituidas, mediante listas nacionales para cada una de las escalas.

Las listas contendrán tantos nombres como puestos a cubrir, más igual número de suplentes.

3. Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de Consejeros que le correspondan, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votantes por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas en orden decreciente, según el resto de los votos de cada una de ellas.

4. La duración del mandato de los Consejeros será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos procesos electorales.

En caso de producirse vacante, por cualquier causa, en la representación de los funcionarios en el Consejo de Policía, se cubrirá automáticamente por el candidato que ocupe el puesto siguiente en la lista respectiva.

5. Reglamentariamente se establecerán las normas complementarias que sean precisas para la convocatoria de las elecciones, el procedimiento electoral y, en general, para el funcionamiento del Consejo de Policía.

CAPÍTULO III

Régimen de representación y participación en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 96. *Delegados de prevención.*

1. El régimen de representación y participación de los funcionarios de la Policía Nacional en relación con la prevención de riesgos laborales se regula a través de la normativa específica de dicho Cuerpo en esta materia, aplicando los principios y criterios contenidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La representación y participación de los funcionarios se canalizará a través de los delegados de prevención, designados por las organizaciones sindicales con arreglo a la representatividad obtenida en las elecciones al Consejo de Policía.

Artículo 97. *Órganos paritarios de participación.*

Los órganos colegiados de participación con representación paritaria de la Administración y de los representantes de los Policías Nacionales, en materia de prevención de riesgos laborales son la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial, a nivel nacional, y los Comités de Seguridad y Salud, a nivel de Jefatura Superior de Policía y del conjunto de los servicios centrales.

[. . .]

§ 53

Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 124, de 21 de mayo de 2010
Última modificación: 29 de julio de 2015
Referencia: BOE-A-2010-8115

[. . .]

TÍTULO I

Infracciones, sanciones y potestad sancionadora

CAPÍTULO I

Infracciones disciplinarias

[. . .]

Artículo 7. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las funciones.

b) Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso relacionado con el servicio o que cause grave daño a la Administración o a las personas.

c) El abuso de atribuciones que cause grave daño a los ciudadanos, a los subordinados, a la Administración o a las entidades con personalidad jurídica.

d) La práctica de tratos inhumanos, degradantes, discriminatorios o vejatorios a los ciudadanos que se encuentren bajo custodia policial.

e) La insubordinación individual o colectiva, respecto a las Autoridades o mandos de que dependan.

f) El abandono de servicio, salvo que exista causa de fuerza mayor que impida comunicar a un superior dicho abandono.

g) La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales, declarados así con arreglo a la legislación específica en la materia.

h) La violación del secreto profesional cuando perjudique el desarrollo de la labor policial, a cualquier ciudadano o a las entidades con personalidad jurídica.

i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

j) La participación en huelgas, en acciones sustitutivas de estas o en actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

k) La falta de colaboración manifiesta con otros miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, cuando resulte perjudicado gravemente el servicio o se deriven consecuencias graves para la seguridad ciudadana.

l) Embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el servicio o realizarlo en estado de embriaguez o bajo los efectos manifiestos de los productos citados.

m) La negativa injustificada a someterse a reconocimiento médico, prueba de alcoholemia o de detección de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, legítimamente ordenadas, a fin de constatar la capacidad psicofísica para prestar servicio.

n) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ñ) El acoso sexual y el acoso laboral, consistente este último en la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

o) La obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

p) Las infracciones tipificadas como muy graves en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos.

Artículo 8. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

a) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos, en el ejercicio de sus funciones o cuando cause descrédito notorio a la Institución Policial.

b) La desobediencia a los superiores jerárquicos o los responsables del servicio con motivo de las órdenes o instrucciones legítimas dadas por aquéllos, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

c) La omisión de la obligación de dar cuenta a la superioridad con la debida diligencia de todo asunto que por su entidad requiera su conocimiento o decisión urgente.

d) La falta de presentación o puesta a disposición inmediata de la dependencia donde estuviera destinado, o en la más próxima, en los casos de declaración de los estados de excepción o sitio o, cuando así se disponga, en caso de alteración grave de la seguridad ciudadana; o, en los casos de declaración del estado de alarma, la no presentación cuando sean emplazados para ello, de acuerdo con lo dispuesto por la autoridad competente.

e) La tercera falta injustificada de asistencia al servicio en un período de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción firme por falta leve.

f) No prestar servicio, alegando supuesta enfermedad.

g) La falta de rendimiento reiterada que ocasione un perjuicio a los ciudadanos, a las entidades con personalidad jurídica o a la eficacia de los servicios.

h) El abuso de atribuciones cuando no constituya infracción muy grave.

i) La emisión de informes sobre asuntos de servicio que, sin faltar abiertamente a la verdad, la desnaturalicen, valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos, o la alteren mediante inexactitudes, cuando se cause perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, siempre que el hecho no constituya delito o falta muy grave.

j) La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas legales de abstención.

k) No ir provisto en los actos de servicio del uniforme reglamentario, cuando su uso sea preceptivo, de los distintivos de la categoría o cargo, del arma reglamentaria o de los medios de protección o acción que se determinen, siempre que no medie autorización en contrario.

l) Exhibir armas sin causa justificada, así como utilizarlas en acto de servicio o fuera de él infringiendo las normas que regulan su empleo.

m) Dar lugar al extravío, pérdida o sustracción por negligencia inexcusable de los distintivos de identificación o del arma reglamentaria.

n) Asistir de uniforme a cualquier manifestación o reunión pública, salvo que se trate de actos de servicio, o actos oficiales en los que la asistencia de uniforme esté indicada o haya sido autorizada.

ñ) Causar, por negligencia inexcusable, daños graves en la conservación de los locales, del material o de los demás elementos relacionados con el servicio o dar lugar al extravío, la pérdida o la sustracción de estos.

o) Impedir, limitar u obstaculizar a los subordinados el ejercicio de los derechos que tengan reconocidos, siempre que no constituya falta muy grave.

p) Embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas fuera del servicio, cuando tales circunstancias tengan carácter habitual o afecten a la imagen del Cuerpo Nacional de Policía. Se entenderá que existe habitualidad cuando estuvieren acreditados tres o más episodios de embriaguez o consumo de las sustancias referidas en un periodo de un año.

q) La tenencia de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, excepto que esa tenencia se derive de actuaciones propias del servicio.

r) Solicitar y obtener cambios de destino mediando cualquier recompensa, ánimo de lucro o falseando las condiciones que los regulan.

s) Emplear, o autorizar la utilización para usos no relacionados con el servicio o con ocasión de este, o sin que medie causa justificada, de medios o recursos inherentes a la función policial.

t) Las infracciones a lo dispuesto en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos, no constitutivas de falta muy grave.

u) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

v) La violación del secreto profesional cuando no perjudique el desarrollo de la labor policial, a las entidades con personalidad jurídica o a cualquier ciudadano.

w) La falta de colaboración manifiesta con otros miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, siempre que no merezca la calificación de falta muy grave.

x) La infracción de deberes u obligaciones legales inherentes al cargo o a la función policial, cuando se produzcan de forma grave y manifiesta.

y) Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso, siempre que no constituya infracción muy grave, o por una falta dolosa cuando la infracción penal cometida esté relacionada con el servicio.

z) La no prestación de auxilio con urgencia en aquellos hechos o circunstancias graves en que sea obligada su actuación, salvo que constituya delito.

z) bis La infracción de las normas de prevención de riesgos laborales que pongan en grave riesgo la vida, salud, o integridad física, propia o de sus compañeros o subordinados.

z) ter La negativa reiterada a tramitar cualquier solicitud, reclamación o queja relacionada con el servicio, siempre que no constituya falta leve.

z) quáter. Aquellas acciones u omisiones tipificadas como faltas muy graves que, de acuerdo con los criterios que se establecen en el artículo 12, merezcan la calificación de graves, y sin que estas a su vez puedan ser calificadas como faltas leves.

Artículo 9. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

a) El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las funciones y órdenes recibidas.

b) La incorrección con los ciudadanos, o con otros miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, siempre que no merezcan una calificación más grave.

c) La inasistencia al servicio que no constituya falta de mayor gravedad y el incumplimiento de la jornada de trabajo, así como las faltas repetidas de puntualidad, en los 30 días precedentes.

d) El mal uso o el descuido en la conservación de los locales, del material o de los demás elementos de los servicios, así como el incumplimiento de las normas dadas en esta materia, cuando no constituya falta más grave.

e) Dar lugar al extravío, pérdida o sustracción por simple negligencia, de los distintivos de identificación, del arma reglamentaria u otros medios o recursos destinados a la función policial.

f) La exhibición de los distintivos de identificación sin causa justificada.

g) Prescindir del conducto reglamentario para formular cualquier solicitud, reclamación o queja relacionada con el servicio, así como no tramitar las mismas.

Quedan exceptuadas del conducto reglamentario aquellas que se formulen por los representantes de las organizaciones sindicales en el ejercicio de la actividad sindical.

h) El descuido en el aseo personal y el incumplimiento de las normas sobre la uniformidad, siempre que no constituya falta grave.

i) La ausencia injustificada de cualquier servicio, cuando no merezca calificación más grave.

j) La omisión intencionada de saludo a un superior, que éste no lo devuelva o infringir de otro modo las normas que lo regulan.

k) Cualquier clase de juego que se lleve a cabo en las dependencias policiales, siempre que perjudique la prestación del servicio o menoscabe la imagen policial.

l) Ostentar insignias, condecoraciones u otros distintivos, sin estar autorizado para ello, siempre que no merezca una calificación más grave.

m) Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por una falta dolosa cuando la infracción penal cometida cause daño a la Administración o a los Administrados.

n) Aquellas acciones u omisiones tipificadas como faltas graves que, de acuerdo con los criterios que se establecen en el artículo 12, merezcan la calificación de leves.

[. . .]

§ 54

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 157, de 2 de julio de 1985
Última modificación: 23 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-1985-12666

[. . .]

TÍTULO II

Del cuerpo de los letrados de la Administración de Justicia

CAPÍTULO I

Estatuto personal

[. . .]

Artículo 444.

1. Los funcionarios del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia tendrán iguales derechos individuales, colectivos y deberes, que los establecidos en el Libro VI de esta Ley, rigiendo con carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público y el resto de la normativa estatal sobre función pública.

2. Sin perjuicio de su desarrollo y concreción en el reglamento orgánico, se reconocen los siguientes derechos profesionales:

a) Libranzas, en aquellos casos en que se preste una dedicación o servicio no retribuido, en los términos que se determinen reglamentariamente.

b) Especialización profesional en aquellos ámbitos, órdenes y materias que reglamentariamente se determinen.

c) Libre asociación profesional.

d) A que sus asociaciones profesionales sean oídas en todas aquellas materias que afecten a su estatuto orgánico.

3. El régimen establecido en los apartados anteriores será aplicable a los Letrados de la Administración de Justicia sustitutos, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

[. . .]

CAPÍTULO IV

De la responsabilidad disciplinaria

Artículo 468.

1. Los Letrados de la Administración de Justicia estarán sujetos a responsabilidad disciplinaria, en los supuestos y de acuerdo con los principios que se establecen en este Libro.

2. No podrá imponerse sanción por la comisión de una falta grave o muy grave, sino en virtud de expediente disciplinario instruido al efecto, mediante el procedimiento que se establezca en el reglamento orgánico del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia que se dicte en desarrollo de esta Ley.

Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado.

Además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que teniendo conocimiento de los hechos, los consintieren, así como quienes indujeran o encubrieran las faltas muy graves y graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

3. Las Comunidades Autónomas con competencias asumidas podrán poner en conocimiento de los superiores jerárquicos de los Letrados de la Administración de Justicia con destino en oficinas judiciales radicadas en su territorio, aquellas conductas de los mismos que puedan ir en detrimento del deber de colaboración establecido en esta Ley Orgánica con las Comunidades Autónomas.

La autoridad competente para la incoación y tramitación de los expedientes disciplinarios dará cuenta a aquéllas de las decisiones que se adopten.

4. El procedimiento disciplinario que se establezca en desarrollo de esta ley orgánica deberá garantizar al letrado de la Administración de Justicia expedientado, además de los reconocidos por el artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los siguientes derechos:

a) A la presunción de inocencia.

b) A ser notificado del nombramiento de instructor y secretario, así como a recusar a los mismos.

c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

d) A formular alegaciones.

e) A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.

f) A poder actuar en el procedimiento asistido de letrado o de los representantes sindicales que determine.

5. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de la comisión de una infracción penal, se suspenderá su tramitación, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

6. La incoación de un procedimiento penal no será obstáculo para la iniciación de un expediente disciplinario por los mismos hechos, pero no se dictará resolución en éste hasta tanto no haya recaído sentencia firme o auto de sobreseimiento en la causa penal.

En todo caso, la declaración de hechos probados contenida en la resolución que pone término al procedimiento penal, vinculará a la resolución que se dicte en el expediente disciplinario, sin perjuicio de la distinta calificación jurídica que pueda merecer una y otra vía.

Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiere identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido.

[. . .]

TÍTULO IV

Derechos, deberes e incompatibilidades

CAPÍTULO I

Derechos, deberes e incompatibilidades

Artículo 495.

1. Los funcionarios de carrera tienen los siguientes derechos profesionales:

a) Al mantenimiento de su condición funcionarial, al desempeño efectivo de tareas o funciones propias de su cuerpo y a no ser removidos del puesto de trabajo que desempeñen sino en los supuestos y condiciones establecidos legalmente.

b) A percibir la retribución y las indemnizaciones por razón del servicio establecidas en la normativa vigente.

c) A la carrera profesional, a través de los mecanismos de promoción profesional que se establezcan de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

d) A recibir por parte de la Administración la formación necesaria, inicial y continuada, con el fin de mejorar sus capacidades profesionales de forma que les permita una mejor y más pronta adaptación a sus puestos de trabajo y les posibilite su promoción profesional.

Con el fin de asegurar la homogeneidad y que las acciones formativas que se establezcan por las distintas Administraciones públicas competentes en materia de gestión de personal no representen obstáculos en la promoción y en la movilidad del personal al servicio de la Administración de Justicia en el territorio del Estado, se adoptarán medidas de coordinación y homologación en materia de formación continua.

e) A ser informados por sus jefes o superiores de las tareas o cometidos a desempeñar y a participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde presten sus servicios.

f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

g) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

h) A vacaciones, permisos y licencias.

i) A recibir protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual las Administraciones competentes adoptarán aquellas medidas que sean necesarias para la aplicación efectiva de la normativa vigente sobre prevención de riesgos y salud laboral, procediendo a la evaluación de los riesgos iniciales y al establecimiento de planes de emergencia, así como a la creación de servicios de prevención y de un Comité Central de Seguridad y Salud.

j) A la jubilación.

k) A un régimen de Seguridad Social, que para los funcionarios de carrera y funcionarios en prácticas estará integrado por el Régimen General de la Seguridad Social o el Régimen de Clases Pasivas del Estado, en función de la fecha en la que hayan adquirido tal condición, y el Mutualismo Judicial, regulado por Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, y disposiciones de desarrollo.

l) A los derechos previstos en el artículo 444.2 de esta Ley.

2. El régimen de derechos contenido en el apartado anterior será aplicable a los funcionarios interinos en la medida que la naturaleza del derecho lo permita, quedando integrados, a efectos de seguridad social, en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 496.

Los funcionarios tienen los siguientes derechos colectivos, en los términos establecidos por la Constitución y las leyes:

a) A la libre asociación profesional.

b) A la libre sindicación.

c) A la actividad sindical.

d) De huelga, en los términos contenidos en la legislación general del Estado para funcionarios públicos, garantizándose el mantenimiento de los servicios esenciales de la Administración de Justicia.

e) A la negociación colectiva, a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, para lo cual se establecerán los marcos adecuados que permitan una mayor y más intensa participación de los representantes de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, a través de grupos de trabajo, mesas o cualquier otro foro de diálogo y negociación.

f) De reunión.

[. . .]

TÍTULO IX

Responsabilidad disciplinaria

[. . .]

Artículo 536.

Las faltas podrán ser muy graves, graves y leves.

a) Se consideran faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. El abandono del servicio.

4. La emisión de informes o adopción de acuerdos o resoluciones manifiestamente ilegales, cuando se cause perjuicio grave al interés público o lesionen derechos fundamentales de los ciudadanos.

5. La utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

6. La negligencia en la custodia de documentos que dé lugar a su difusión o conocimiento indebidos.

7. El incumplimiento reiterado de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

8. La utilización de las facultades que tenga atribuidas, para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

9. El incumplimiento grave de las decisiones judiciales cuya ejecución tengan encomendadas.

10. La desobediencia grave o reiterada a las órdenes o instrucciones verbales o escritas de un superior emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.

11. La utilización de la condición de funcionario para la obtención de un beneficio indebido para sí o para un tercero.

12. La realización de actividades declaradas incompatibles por ley.

13. La inobservancia del deber de abstención, a sabiendas de que concurre alguna de las causas legalmente previstas.

14. Los actos que impidan el ejercicio de los derechos fundamentales, de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

15. El incumplimiento del deber de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

16. El acoso sexual.

17. La agresión grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.

18. La arbitrariedad en el uso de autoridad que cause perjuicio grave a los subordinados o al servicio.

19. Las acciones y omisiones que hayan dado lugar en sentencia firme a una declaración de responsabilidad civil contraída en el ejercicio de la función por dolo o culpa grave.

20. La comisión de una falta grave cuando hubiere sido anteriormente sancionado por otras dos graves que hayan adquirido firmeza, sin que hubieren sido canceladas o procedido la cancelación de las anotaciones correspondientes.

b) Se consideran faltas graves:

1. La desobediencia expresa a las órdenes o instrucciones de un superior, emitidas por éste en el ejercicio de sus competencias, referidas a funciones o tareas propias del puesto de trabajo del interesado, salvo que sean manifiestamente ilegales.
2. El incumplimiento de las decisiones judiciales cuya ejecución les ha sido encomendada, cuando no constituya falta muy grave.
3. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave.
4. La negligencia en la custodia de documentos, así como la utilización indebida de los mismos o de la información que conozcan por razón del cargo, cuando tales conductas no constituyan falta muy grave.
5. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses.
6. La negligencia o retraso injustificado en el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas cuando no constituya un notorio incumplimiento de las mismas.
7. El ejercicio de cualquier actividad susceptible de compatibilidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, sin obtener la pertinente autorización o habiéndola obtenido con falta de veracidad en los presupuestos alegados.
8. La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos.
9. Causar daño grave en los documentos o material de trabajo, así como en los locales destinados a la prestación del servicio.
10. La utilización inadecuada de los medios informáticos y materiales empleados en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de las instrucciones facilitadas para su utilización, así como la indebida utilización de las claves de acceso a los sistemas informáticos.
11. Las acciones u omisiones dirigidas a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
12. Dejar de promover la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que proceda al personal que integre su oficina, cuando conocieran o debieran conocer el incumplimiento grave por los mismos de los deberes que les correspondan.
13. Obstaculizar las labores de inspección.
14. Promover su abstención de forma claramente injustificada.
15. El reiterado incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada.
16. La comisión de una falta de carácter leve habiendo sido sancionado anteriormente por resolución firme por otras dos leves, sin que hubieran sido canceladas o procedido la cancelación de las correspondientes anotaciones.

c) Se consideran faltas leves:

1. La falta de consideración con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos, cuando no constituya una infracción más grave.
2. El incumplimiento de los deberes propios de su cargo o puesto de trabajo o la negligencia en su desempeño, siempre que tales conductas no constituyan infracción más grave.
3. El retraso injustificado en el cumplimiento de sus funciones, cuando no constituya falta más grave.
4. La ausencia injustificada por un día.
5. El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada cuando no constituya falta grave.

[. . .]

§ 55

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 80, de 3 de abril de 1985
Última modificación: 20 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-1985-5392

[. . .]

TÍTULO VII

Personal al servicio de las Entidades locales

[. . .]

CAPÍTULO II

Disposiciones comunes a los funcionarios de carrera

[. . .]

Artículo 95.

La participación de los funcionarios, a través de sus organizaciones sindicales, en la determinación de sus condiciones de empleo, será la establecida con carácter general para todas las Administraciones Públicas en el Estatuto básico de la función publica.

[. . .]

§ 56

Real Decreto 2298/1979, de 20 de julio, sobre naturaleza y derecho de asociación de los funcionarios de Instituciones Penitenciarias. [Inclusión parcial]

Ministerio de Justicia
«BOE» núm. 239, de 5 de octubre de 1979
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1979-23711

Artículo primero.

Los funcionarios pertenecientes a los distintos Cuerpos al servicio de la Administración Penitenciaria tendrán a todos los efectos el carácter de funcionarios civiles del Estado, no siendo considerados como personal armado.

Artículo segundo.

EI artículo cuatrocientos cincuenta y tres del vigente Reglamento de los Servicios de Instituciones Penitenciarias, aprobado por Decreto de dos de febrero de mil novecientos cincuenta y seis, quedará redactado de la siguiente manera: «Los funcionarios penitenciarios se someterán a un entrenamiento físico especial que les permita dominar a los reclusos violentos sin necesidad de usar armas. En caso de alteración grave del orden en el interior de los establecimientos, el Director podrá ordenar a los funcionarios que hagan uso de las defensas de goma, esposas, "sprays" lacrimógenos, u otros medios análogos para el restablecimiento de aquél».

Artículo tercero.

Se reconoce a los funcionarios al servicio de la Administración penitenciaria el derecho de asociación profesional, que podrán eiercitar del modo regulado en el Real Decreto mil quinientos veintidós/mil novecientos setenta y siete, de diecisiete de junio, entendiéndose derogado en relación a aquéllos lo establecido en el artículo tercero de la citada disposición.

Artículo cuarto.

Ningún funcionario penitenciario podrá ser objeto de discriminación alguna en sus relaciones con la Administración pública: por el hecho de pertenecer o no pertenecer a una asociación profesional.

[. . .]

§ 57

Acuerdo de 27 de marzo de 2006, adoptado por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta por el que se aprueba el Estatuto del Personal de las Cortes Generales. [Inclusión parcial]

Cortes Generales
«BOE» núm. 81, de 5 de abril de 2006
Última modificación: 2 de junio de 2016
Referencia: BOE-A-2006-6086

[. . .]

CAPÍTULO V

De los derechos de los funcionarios

[. . .]

Sección quinta

Derechos de afiliación política y sindical, huelga y representación

Artículo 39. *Derechos de afiliación política, sindical y huelga.*

1. Los funcionarios de las Cortes Generales, sin perjuicio de su deber de estricta imparcialidad, podrán afiliarse libremente a cualquier sindicato, partido político o asociación legalmente constituidos.

2. En la documentación personal de los funcionarios de las Cortes Generales no podrá constar ningún dato que haga referencia a dicha afiliación, ni a cualquier otra circunstancia relativa a la afinidad ideológica de aquellos. Asimismo, los funcionarios tendrán libre acceso a su expediente personal.

3. En ningún caso, el acceso, la carrera y el trabajo de los funcionarios quedará condicionado por sus opiniones personales.

4. El ejercicio por los funcionarios de las Cortes Generales de los derechos de sindicación, representación, participación, negociación colectiva y huelga se inspirará en los criterios de la regulación establecida por la ley para los funcionarios públicos. Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en sesión conjunta, adaptarán dicho régimen al ámbito de la Administración parlamentaria.

Artículo 40. *Derecho de representación.*

1. La representación de los funcionarios de las Cortes Generales la ostentarán las organizaciones sindicales legalmente constituidas en aquellas.

2. Las organizaciones sindicales cuyo ámbito se limite a las Cortes Generales quedarán constituidas y gozarán de plena capacidad jurídica mediante su inscripción en el Registro de Organizaciones Sindicales de las Cortes Generales.

A efectos de lo establecido en el apartado anterior, las asociaciones y sindicatos que pretendan actuar en el ámbito de las Cortes Generales y ya estuviesen inscritos conforme el artículo 4.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical se acreditarán ante el Registro de Organizaciones Sindicales de las Cortes Generales.

3. Las organizaciones sindicales cuyo ámbito se limite a las Cortes Generales depositarán sus Estatutos en dicho Registro, de acuerdo con el procedimiento dispuesto en el artículo 4.º y en la disposición final primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las referencias de dicha norma a la «oficina pública» y al «Boletín Oficial correspondiente» se entenderán realizadas al Registro de Organizaciones Sindicales de las Cortes Generales y al Boletín Oficial de las Cortes Generales. A los solos efectos informativos, se comunicará al Registro correspondiente dependiente del Ministerio de Trabajo la relación de Organizaciones Sindicales con implantación en el ámbito de las Cortes Generales.

4. Las Asociaciones y Sindicatos ya inscritos actualmente mantendrán su personalidad jurídica como tales organizaciones sindicales.

Sección sexta

Derechos de participación en la determinación de las condiciones de trabajo y negociación colectiva

Artículo 41. *Derechos de participación y negociación colectiva.*

La participación del personal de las Cortes Generales en la determinación de sus condiciones generales de trabajo y la negociación colectiva se llevará a cabo en los términos previstos en el presente Estatuto, a través de los siguientes órganos:

a) La Junta de Personal.

b) La Mesa negociadora.

Artículo 42. *Composición de la Junta de Personal.*

1. La Junta de Personal estará integrada por funcionarios de las Cortes Generales que se hallen en situación de servicio activo, elegidos por sufragio personal, libre, igual, directo y secreto por quienes se encuentren en dicha situación. El número de miembros de la Junta de Personal se fijará, según el número de funcionarios de las Cortes Generales que se encuentren en situación de servicio activo el día de la adopción del acuerdo de convocatoria de elecciones, conforme a la siguiente escala:

Hasta 750 funcionarios: 15.

De 751 a 1.000 funcionarios: 19.

De 1.001 funcionarios en adelante: 2 más por cada 1.000 o fracción.

2. Son electores y elegibles todos los funcionarios de las Cortes Generales a que se refiere el artículo 1.º del presente Estatuto que se hallen en situación de servicio activo, con excepción de quienes ocupen los cargos de Secretario General del Congreso, Letrado Mayor del Senado, Secretarios Generales Adjuntos del Congreso y Letrados Mayores Adjuntos del Senado, por razón de las funciones que desempeñan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 del presente Estatuto.

Se considerarán electores a los que cumplan los requisitos exigidos en el momento de la votación y elegibles a los que los cumplan en el momento de la presentación de candidaturas.

Artículo 43. *Promoción de las elecciones.*

1. Podrán promover la celebración de elecciones a la Junta de Personal, a partir de la fecha en la que falten tres meses para el vencimiento del mandato de aquélla, las organizaciones sindicales a que se refiere el artículo 40 del presente Estatuto que hubieran obtenido algún representante en las anteriores elecciones a la Junta de Personal, así como

los funcionarios a que alude el apartado 2 del artículo 42, por acuerdo adoptado en asamblea conforme a lo previsto en el artículo 54.4.

2. Los promotores comunicarán a las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, su propósito de celebrar elecciones, indicando la fecha de inicio del proceso electoral, que será la de constitución de las mesas electorales, y que, en todo caso, habrá de fijarse entre el primer y el tercer mes posteriores al registro de dicha comunicación.

3. Las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, o por delegación de ellas, los Presidentes del Congreso de los Diputados y del Senado, una vez recibida la comunicación de los promotores, formalizarán, en el plazo de quince días hábiles, la convocatoria de elecciones a la Junta de Personal, en la que se fijará el calendario del proceso electoral partiendo de la fecha establecida por los promotores para su iniciación y teniendo en cuenta los plazos previstos en este artículo, así como que la votación se desarrolle en jornada en la que no se celebre sesión plenaria. La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y en los tablones de anuncios de ambas Cámaras, en el día siguiente hábil o aquel en que se acuerde.

4. El Letrado Mayor de las Cortes Generales aprobará los modelos de impresos, sobres y papeletas que deberán ser utilizados en el proceso electoral.

Artículo 44. *Composición y constitución de las Mesas electorales.*

1. Publicada la convocatoria de elecciones, el órgano competente de la Administración parlamentaria notificará a aquellos funcionarios que, de acuerdo con las reglas establecidas en el apartado siguiente, hayan de constituir las mesas electorales, su condición de miembros de las mismas, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

2. Se constituirá una mesa electoral en cada Cámara encargada de presidir la votación y realizar el escrutinio correspondiente, así como una mesa electoral coordinadora para el ejercicio de las demás funciones referentes al proceso electoral que se señalan en los apartados siguientes.

La mesa electoral coordinadora podrá estar asistida técnicamente por un representante de cada una de las organizaciones sindicales señaladas en el apartado 1 del artículo 43. La mesa electoral coordinadora podrá, asimismo, solicitar la presencia de un representante de la Administración parlamentaria.

3. La mesa electoral coordinadora estará constituida por el Presidente y dos Vocales designados por sorteo público entre los funcionarios de las Cortes Generales a que se refiere el artículo 42.2. La mesa electoral de cada Cámara estará también constituida por un Presidente y dos Vocales que serán asimismo designados por sorteo público entre los funcionarios destinados en la Cámara correspondiente. El Vocal de menor edad actuará como secretario.

Se procederá de la misma forma para designar a los suplentes de los titulares de los cargos anteriores.

4. Los cargos de Presidentes y Vocales de las mesas electorales son obligatorios. No podrán ser desempeñados por quienes se presenten como candidatos.

5. Las mesas electorales se constituirán formalmente en la fecha fijada por los promotores, levantándose el acta correspondiente.

Artículo 45. *Censo electoral.*

1. La mesa electoral coordinadora, en su reunión constitutiva, con los medios que le habrá de facilitar la Administración parlamentaria, confeccionará el censo provisional de electores, con señalamiento de su adscripción a una u otra Cámara, y lo hará público en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un plazo no inferior a setenta y dos horas.

2. Contra la inclusión o exclusión de nombres en el censo, podrán presentarse reclamaciones en el plazo de las veinticuatro horas siguientes al término del plazo de exposición de aquel. La mesa electoral coordinadora las resolverá y publicará el censo definitivo de electores, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la finalización del plazo anterior, fijando al propio tiempo el número de representantes que hayan de ser elegidos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.

Artículo 46. *Candidaturas.*

1. Podrán presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o coaliciones de estas. También podrán presentarse candidaturas avaladas por un número de firmas de electores equivalentes, al menos, al triple de los miembros a elegir.

2. Las candidaturas o listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir, y consignarán, tras la denominación o siglas del sindicato, coalición o agrupación de electores que las presente, la relación de los nombres y apellidos de sus componentes y el orden de colocación de los mismos. En la relación de nombres de candidatos podrá figurar la identificación específica de la organización sindical a que cada uno pertenezca, o su condición de independiente.

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 60 por 100 de los puestos a cubrir.

3. Las candidaturas se presentarán ante la mesa electoral coordinadora, durante los cinco días hábiles siguientes a la publicación del censo definitivo de electores y serán expuestas en los tablones de anuncios de ambas Cámaras. La mesa electoral coordinadora las examinará y solicitará de las mismas, dentro de los dos días hábiles siguientes, la subsanación de los defectos formales que hubiera podido apreciar. Las candidaturas podrán subsanar los defectos dentro de los dos días hábiles posteriores. Transcurrido este plazo, la mesa electoral coordinadora, en los dos días hábiles siguientes, proclamará las candidaturas mediante su exposición en los respectivos tablones de anuncios de ambas Cámaras. Cualquier candidato excluido y las candidaturas proclamadas o cuya proclamación hubiera sido denegada, podrán, en el plazo del día hábil siguiente, interponer recurso contra el acuerdo de proclamación, ante la mesa electoral coordinadora, que deberá resolver en el primer día hábil posterior. La resolución del recurso podrá, a su vez, impugnarse ante las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, dentro del día hábil siguiente, debiendo resolverse la impugnación en los dos días hábiles posteriores.

4. Cuando concurriere en cualquiera de los miembros de las mesas electorales la condición de candidato, el funcionario afectado cesará en la mesa correspondiente y le sustituirá un suplente.

5. Cada candidatura podrá nombrar un Interventor ante cada una de las mesas electorales. Asimismo, la Administración parlamentaria podrá designar un representante que asista a la votación con voz, pero sin voto.

Artículo 47. *Actos de propaganda electoral.*

Cada candidatura podrá designar tres de sus componentes para que realicen todas las gestiones y actividades propias de la propaganda electoral, quedando por ello exentos durante este período de sus actividades funcionariales ordinarias. Los actos de propaganda electoral sólo podrán realizarse con una duración máxima de siete días, y deberán finalizar a las dieciocho horas del penúltimo día anterior al señalado para la votación.

Artículo 48. *Votación.*

1. El día señalado para efectuar la votación, las mesas electorales de ambas Cámaras se constituirán a las ocho horas y treinta minutos y la votación tendrá lugar desde las nueve horas hasta las dieciocho horas, simultáneamente en el Congreso de los Diputados y en el Senado.

2. El derecho a votar se acreditará mediante la demostración de la identidad del elector y la comprobación de su inscripción en el censo electoral. Los funcionarios votarán en la Cámara en la que presten sus servicios.

3. Cada elector sólo podrá dar su voto a una de las listas proclamadas. Los electores no podrán introducir modificaciones en las listas, ni alterar el orden de colocación de los candidatos.

Artículo 49. *Voto por correo.*

1. Podrá efectuarse la votación por correo, previa comunicación a la mesa electoral de la Cámara correspondiente. Esta comunicación habrá de dirigirse antes del quinto día anterior a la fecha de la votación.

2. La mesa electoral correspondiente, una vez comprobado que el comunicante figura en el censo de electores, anotará la petición y remitirá a aquél las papeletas y el sobre electorales.

3. El elector introducirá en un sobre de mayores dimensiones, el sobre que contenga la papeleta escogida, que deberá cerrarse, así como una fotocopia del DNI, y lo remitirá por correo certificado.

4. Recibidos estos sobres certificados, se custodiarán por el Secretario de la mesa electoral hasta la votación, quien, al término de ésta y antes de iniciar el escrutinio, los entregará al Presidente. Éste, previas las comprobaciones oportunas, los depositará en la urna.

5. La correspondencia electoral recibida una vez finalizada la votación será destruida, dejando constancia de tal hecho.

Artículo 50. *Escrutinio.*

1. Finalizada la votación y una vez depositados los votos por correo, se iniciará el recuento de votos, que será público, mediante la lectura en alta voz de las papeletas.

Serán nulas las papeletas que tengan tachaduras, correcciones o anotaciones, así como los sobres que contengan papeletas de candidaturas diferentes.

2. Hecho el recuento de votos, el Presidente anunciará el resultado de la votación, especificando el número de votos emitidos a favor de cada candidatura, el de votos en blanco y el de votos nulos. De todo ello, así como de las incidencias habidas, quedará constancia en el acta, que será firmada por los componentes de la mesa respectiva, los interventores y el representante de la Administración, si lo hubiere. Las actas se remitirán inmediatamente a la mesa electoral coordinadora.

3. Dentro de los tres días siguientes a la fecha de la votación, la mesa electoral coordinadora, con presencia de los Presidentes de las mesas electorales de las respectivas Cámaras, o de los miembros de ellas en quienes deleguen, realizará el escrutinio global, efectuando la atribución de puestos conforme se señala en el artículo siguiente, y se levantará el acta correspondiente que firmarán los miembros de la mesa coordinadora, los Interventores y el representante de la Administración, si lo hubiere.

El Presidente de la mesa coordinadora extenderá, a petición de los Interventores acreditados ante la misma, un certificado de los resultados de la votación.

Artículo 51. *Atribución de miembros en función del resultado.*

La atribución de miembros de la Junta de Personal a las distintas listas presentadas se ajustará a las reglas siguientes:

a) No tendrán derecho a la atribución de representantes en la Junta de Personal aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos válidos emitidos.

b) Se determinará el cociente que resulte de dividir el número total de votos obtenidos válidamente por las distintas candidaturas por el de puestos a cubrir. Se adjudicarán a cada lista tantos puestos como números enteros resulten de dividir el número de votos obtenidos por cada lista por el cociente a que se refiere el inciso anterior. Los puestos restantes, si los hubiere, se atribuirán sucesivamente a cada una de las listas cuyo resto, al efectuar la operación anterior, tenga una fracción decimal mayor.

c) Dentro de cada lista se elegirá a los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

d) En caso de empate de votos, o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en las Cortes Generales.

e) En caso de producirse vacante por renuncia o cualquier otra causa, aquélla se cubrirá automáticamente por el candidato siguiente de la misma lista a que pertenezca el sustituido, por el tiempo restante de mandato.

Artículo 52. *Proclamación de resultados y recursos.*

1. La mesa electoral coordinadora hará público el resultado de la votación en los tablones de anuncios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la finalización del acto del escrutinio global. Los resultados electorales podrán impugnarse en el plazo del día hábil siguiente a la exposición de aquéllos, ante la mesa electoral coordinadora que deberá resolver en el primer día hábil posterior. La resolución del recurso podrá, a su vez, impugnarse ante las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, dentro del día hábil siguiente, debiendo resolverse la impugnación en los dos días hábiles posteriores.

2. Resueltos los recursos que se hubieren interpuesto, o transcurrido el plazo de impugnación correspondiente sin haberse interpuesto recursos, los resultados definitivos se publicarán en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, y la mesa electoral coordinadora expedirá las certificaciones acreditativas de la condición de miembro de la Junta de Personal, y remitirá la documentación original, para su archivo, al órgano competente de la Administración parlamentaria.

Artículo 53. *Competencias de las Mesas de las Cámaras.*

Las competencias atribuidas a las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, en reunión conjunta, para resolver los recursos contra la denegación de candidaturas y la proclamación de resultados podrán ser delegadas en el Letrado Mayor de las Cortes Generales.

Artículo 54. *Constitución, funcionamiento y revocación de la Junta de Personal.*

1. La Junta de Personal se constituirá en los quince días siguientes a su elección. La sesión constitutiva será convocada y presidida por el candidato proclamado en primer lugar de la lista que hubiese obtenido más votos y actuará como Secretario el candidato proclamado en primer lugar de la segunda lista más votada. En dicha sesión, la Junta elegirá, entre sus miembros, un Presidente, un Vicepresidente y uno o dos Secretarios.

2. La Junta de Personal se regirá por sus propias normas de funcionamiento, que no podrán contravenir lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales. A tal efecto, estas Normas, que deberán ser aprobadas por los votos favorables de dos tercios de sus miembros, serán remitidas a las Mesas y a los Secretarios Generales del Congreso de los Diputados y del Senado. Cualquier modificación de las mismas se llevará a cabo por igual procedimiento.

3. El mandato de la Junta de Personal será de cuatro años. Si transcurrido dicho plazo no se promovieren elecciones, aquél se entenderá prorrogado durante un año más como máximo, a cuyo término serán convocadas por las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado. Asimismo, éstas llevarán a cabo la convocatoria de nuevas elecciones cuando hubieren cesado el 50 por 100 de los miembros de la Junta y no fuere posible cubrir sus puestos mediante la sustitución automática prevista en el artículo 51 del presente Estatuto.

4. Solamente podrá ser revocada la Junta durante el mandato por decisión de quienes la hubieren elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de dos organizaciones sindicales legalmente constituidas en las Cortes Generales o de un tercio de sus electores y por acuerdo adoptado por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, hasta transcurridos seis meses desde su elección no podrá efectuarse su revocación. Asimismo, no podrán efectuarse propuestas de revocación hasta transcurridos seis meses desde la anterior.

5. Las sustituciones y revocaciones serán comunicadas al órgano competente ante quien se ostente la representación, publicándose en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y en el tablón de anuncios de cada Cámara. En los supuestos de sustitución, el Letrado Mayor de las Cortes Generales expedirá al sustituto la certificación acreditativa de su condición de miembro de la Junta de Personal.

Artículo 55. *Competencias de la Junta de Personal.*

1. La Junta de Personal tendrá las siguientes facultades:

a) Recibir la información que le será facilitada mensualmente sobre la política de personal, y de los acuerdos de las Mesas en esta materia. Las organizaciones sindicales legalmente constituidas en las Cortes Generales tendrán igualmente acceso a esta información.

b) Emitir informes, a solicitud de la Administración parlamentaria, sobre las siguientes materias:

Traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación del personal.

Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informada de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. A esta información tendrán también acceso las organizaciones sindicales legalmente constituidas en las Cortes Generales.

d) Ser informada sobre nombramientos, adscripciones, traslados y concursos. En este último caso tendrá acceso a las puntuaciones pormenorizadas según el baremo y a los resultados generales del concurso.

e) Tener conocimiento y ser oída en las siguientes materias:

Establecimiento de la jornada laboral y horarios de trabajo.

Régimen de vacaciones, permisos y licencias.

f) Conocer las estadísticas sobre:

Índices de absentismo y sus causas.

Accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como mecanismos de prevención que se utilicen.

Régimen y aplicación de las incompatibilidades.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, protección social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas.

h) Controlar las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo.

i) Participar en la gestión de obras sociales para el personal, pudiendo delegar en una Comisión en la que tendrán derecho a participar todas las organizaciones sindicales de funcionarios de las Cortes Generales.

j) Colaborar con la Administración parlamentaria para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

k) Informar a los representados sobre todos los asuntos a que se refiere esta Sección.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la consulta con la Junta de Personal, o negociación en su caso, las decisiones de las Cámaras que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios, a las funciones de los parlamentarios y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

3. Cuando las consecuencias de las decisiones que afecten a potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios procederá la consulta a la Junta de Personal.

4. Los miembros de la Junta de Personal y ésta en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que las Cámaras señalen expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún documento reservado entregado a la Junta de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de las Cortes Generales o para fines distintos de los que motivaron su entrega.

5. Las Cámaras facilitarán a la Junta de Personal los medios materiales para llevar a cabo sus funciones.

Artículo 56. *Garantías y derechos de los miembros de la Junta de Personal.*

Los miembros de la Junta de Personal, como representantes legales de los funcionarios, gozarán, en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos:

a) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por

revocación o renuncia, siempre que el traslado o la sanción se base en la actuación del funcionario en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

b) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de la actividad funcionarial, todo tipo de publicaciones de interés profesional o sindical.

c) Ser oída la Junta de Personal en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de treinta y cinco horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo.

Artículo 57. *Composición y funciones de la Mesa Negociadora.*

1. La Mesa negociadora estará compuesta del modo siguiente:

a) En representación de la Administración parlamentaria:

Un miembro de la Mesa del Congreso de los Diputados y otro de la Mesa del Senado.

Los Secretarios Generales de ambas Cámaras o personas en quienes deleguen.

b) En representación de los funcionarios:

Los sindicatos, asociaciones y candidaturas que hubieren obtenido representación en la Junta de Personal, a través de los funcionarios de las Cortes Generales que designen.

2. Los sindicatos que, aun no habiendo obtenido tal representación, tengan la condición de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma o hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes en el conjunto de las Administraciones Públicas y hubieran presentado una candidatura a las elecciones a la Junta de Personal, podrán asistir a las reuniones de la Mesa Negociadora a través de los funcionarios de las Cortes Generales que designen.

3. La Mesa negociadora será convocada de común acuerdo por los representantes de la Administración parlamentaria y los representantes de los funcionarios. El proceso negociador se abrirá, con carácter anual, en la fecha que establezca la Mesa negociadora y comprenderá las que la misma acuerde negociar, entre las materias relacionadas en el apartado siguiente.

4. Serán objeto de negociación las siguientes materias:

a) El incremento de retribuciones de los funcionarios que procede incluir en el proyecto de Presupuesto de las Cortes Generales de cada año. A estos efectos se informará anualmente a la Junta de Personal sobre la estructura y cuantía de los conceptos retributivos de los funcionarios de las Cortes Generales.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios.

c) La preparación de los planes de oferta de empleo público.

d) El catálogo de puestos de trabajo.

e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

f) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.

g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios y la elaboración de los baremos de concursos.

h) Las medidas sobre seguridad y salud laboral.

i) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, el acceso a la condición de funcionario de las Cortes Generales, carrera administrativa, retribuciones y seguridad social.

j) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical y de participación, asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios de las Cortes Generales y sus organizaciones sindicales o profesionales con la Administración parlamentaria.

k) Los proyectos de modificación del Estatuto del Personal de las Cortes Generales y normas de desarrollo del mismo.

5. Los representantes de la Administración parlamentaria y los de los funcionarios podrán suscribir Acuerdos en el seno de la Mesa Negociadora que necesitarán para su validez y eficacia la ratificación de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado en reunión conjunta.

[. . .]

§ 58

Real Decreto 500/1978, de 3 de marzo, por el que se establecen normas para el ejercicio del derecho de asociación del personal civil al servicio de la Administración Militar

Ministerio de Defensa
«BOE» núm. 68, de 21 de marzo de 1978
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1978-7584

La Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, de uno de abril, por la que, con carácter general, se reconoció el derecho de asociación sindical, en su disposición adicional excluyó de la misma al personal militar y estableció, al propio tiempo, qué disposiciones especiales regularían el ejercicio de aquel derecho por los funcionarios públicos y el personal civil al servicio de la Administración Militar.

Con posterioridad se han dictado las principales normas de desarrollo de dicha Ley, y, entre ellas, los Reales Decretos mil quinientos veintidós/mil novecientos setenta y siete, de diecisiete de junio, y tres mil seiscientos veinticuatro/mil novecientos setenta y siete, de dieciséis de diciembre, reguladores del expresado derecho por los funcionarios públicos al servicio de la Administración Civil, en general, y de la Dirección General de Seguridad, respectivamente, así como los también Reales Decretos ochocientos setenta y tres/mil novecientos setenta y siete, de veintidós de abril, sobre régimen estatutario, y mil cuarenta y ocho/mil novecientos setenta y siete, de trece de mayo, sobre procedimientos judiciales.

De conformidad con la disposición adicional de la citada Ley, ha de abordarse la regulación de los aspectos relativos al ejercicio del derecho de asociación del personal civil al servicio de la Administración Militar, cuya finalidad persigue el presente Real Decreto, que, por sus singulares características, requiere una específica normativa, cual es su reconocimiento en régimen especial, porque integradas las Fuerzas Armadas en la Administración Militar, el personal civil a su servicio forma parte consustancial de aquéllas y no sólo por la contribución que con su cometido o trabajo presta el cumplimiento por los Ejércitos de la elevada misión a su cargo, sino por el lugar y ambiente en que realiza su labor, que, en todo caso, exigen relaciones de subordinación y disciplina, cuyo mantenimiento es necesario para la consecución con eficacia de los fines militares. Tales circunstancias determinaron generalmente en todo tiempo, y con anterioridad al Código de Justicia Militar en vigor, la atribución de la condición de militares y el sometimiento al fuero castrense de este personal, respecto a determinados hechos delictivos con motivo u ocasión del servicio o trabajo que presten, de la utilización o empleo del material que se les estregue, de las relaciones laborales con sus superiores o compañeros y, de la consideración que se les otorgue en el propio trabajo, condición conocida y admitida por todos al tiempo de su ingreso al servicio del Estado en el ámbito de las Fuerzas Armadas.

Las especiales características de la función atribuida hacen que resulte conveniente, desde el punto de vista orgánico, la ubicación en la Secretaría General de Personal y Acción

Social del Ministerio de Defensa de la oficina encargada de recibir el depósito de los Estatutos de las Organizaciones de este personal, sin que ello suponga cualquier alteración en el régimen de su constitución, salvo las restricciones necesarias para salvaguardar los supremos intereses de la seguridad y de la defensa nacionales, acorde todo ello con los Convenios ochenta y siete y noventa y ocho de la Organización Internacional de Trabajo, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, el de Derechos Civiles y Políticos de igual fecha y Convenio Europeo para la Protección de los Derechos y Libertades Fundamentales de cuatro de noviembre de mil novecientos cincuenta.

Finalmente, prohibido por Real Decreto-ley diez/mil novecientos setenta y siete, de ocho de febrero, el ejercicio de actividades políticas y sindicales en los recintos y establecimientos de las Fuerzas Armadas, cualquiera que sea la condición del personal que las realice, resulta obligado adecuar dicho régimen, que se mantiene respecto a opciones concretas de partidos o grupos políticos o sindicales, con el ejercicio dentro de los propios recintos del derecho que la Ley diecinueve/mil novecientos setenta y siete, y este Decreto, en su desarrollo, concede lo que dará lugar a la correspondiente norma complementaria.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Defensa, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dos de marzo de mil novecientos setenta y ocho,

DISPONGO

Artículo primero.

El personal civil al servicio de la Administración Militar podrá constituir libremente asociaciones para el fomento y defensa de sus intereses profesionales, así como afiliarse a las mismas, con arreglo a las normas contenidas en el presente Real Decreto.

Dicho personal no podrá ser objeto de discriminación alguna por el hecho de pertenecer o no pertenecer a estas asociaciones profesionales.

Artículo segundo.

A los efectos expresados en el artículo anterior, dentro del término Administración Militar quedan comprendidos todos los establecimientos, centros, unidades o dependencias encuadrados orgánicamente en el Ministerio de Defensa, así como los Organismos autónomos dependientes del mismo.

Artículo tercero.

El personal civil a que se refiere el artículo primero incluye los tres colectivos o grupos siguientes:

a) Los funcionarios civiles, tanto de los Cuerpos Generales como de los Especiales.
b) El personal contratado en régimen de Derecho administrativo.
c) El personal civil no funcionario de cualquier grupo o categoría laboral.

Artículo cuarto.

Las Asociaciones que se constituyan al amparo de lo prevenido en el artículo primero establecerán sus propios Estatutos, en los que se consignará el derecho a elegir libremente sus representantes y organizar su administración y actividad.

Las Asociaciones se constituirán mediante acta fundacional suscrita, como mínimo, por cien personas y serán todas ellas de ámbito nacional. Podrán integrar a personal de cualquiera de los tres Ejércitos, siempre que pertenezcan a un mismo grupo de los establecidos en el artículo tercero y se admitirá su posible federación con otros de un mismo colectivo, sin que puedan hacerlo con otras Asociaciones, federaciones ni confederaciones ajenas a la Administración Militar.

Artículo quinto.

Estas Asociaciones podrán participar a través de los procedimientos de consulta y colaboración que se establezcan en la determinación de las condiciones de empleo de sus asociados.

No podrán, sin embargo, extender su actuación a la defensa de derechos individuales, cualquiera que sea el número de personas afectado, siempre que éste tenga otro cauce reglamentario de reclamación, ni acudir en ningún caso a la huelga.

Artículo sexto.

En los Estatutos de las Asociaciones que se constituyan deberán especificarse, además de las particularidades establecidas en el presente Real Decreto, cuando menos los siguientes extremos:

a) Denominación del Órgano representativo.
b) Los fines específicos del mismo.
c) El domicilio.
d) Órgano de representación, gobierno y administración y normas para su funcionamiento, de acuerdo con criterios democráticos, especialmente en cuanto al sufragio, que será libre y secreto.
e) Recursos económicos y aplicación del patrimonio a su disolución.
f) Condiciones y procedimiento para la adquisición y pérdida de la cualidad del asociado.
g) Derecho y deberes de los afiliados.

Artículo séptimo.

Las organizaciones constituidas al amparo de la presente disposición depositarán sus Estatutos en la Secretaría General para Asuntos de Personal y Acción Social del Ministerio de Defensa en el Registro que se creará al efecto, presentando aquéllos en dicha Secretaria en el acta de constitución, por triplicado ejemplar y suscrita ésta por sus otorgantes o, en su defecto, por los promotores o directivos, con expresión de sus datos personales a efectos de identificación, e igual procedimiento se utilizará para las federaciones o, en su caso, modificación de los Estatutos.

Aprobados los Estatutos por el Ministerio de Defensa, se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», en cuyo momento adquirirá la Asociación personalidad jurídica. También se insertará en los diarios oficiales de los tres Ejércitos.

Las Asociaciones podrán ser suspendidas o disueltas por resolución del Ministerio de Defensa, basada en la realización de actividades determinantes de su ilicitud o en otras causas previstas en las Leyes o en los Estatutos.

Las resoluciones ministeriales de no aprobación, suspensión o disolución de las Asociaciones serán recurribles en vía contencioso-administrativa.

Disposición final.

Se faculta al Ministro de Defensa para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo del presente Real Decreto.

§ 59

Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 153, de 27 de junio de 1985
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1985-12313

[. . .]

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.

[. . .]

§ 60

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. [Inclusión parcial]

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

[. . .]

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.

[. . .]

§ 61

Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. [Inclusión parcial]

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

[. . .]

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.

[. . .]

§ 62

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. [Inclusión parcial]

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

[. . .]

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 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.

[. . .]

§ 63

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. [Inclusión parcial]

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

[. . .]

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.

[. . .]

§ 64

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. [Inclusión parcial]

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

[. . .]

CAPÍTULO VI

Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo

[. . .]

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.

[. . .]

§ 65

Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052). [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 114, de 13 de mayo de 2017
Última modificación: 24 de junio de 2020
Referencia: BOE-A-2017-5270

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Convenio colectivo para empresas vinculadas por razón de su adscripción a un puerto.*

Los convenios colectivos que se negocien de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores por una pluralidad de empresas que estén vinculadas en razón de su adscripción a un mismo puerto y nominativamente identificadas tendrán igual prioridad aplicativa que los convenios a que se refiere el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. La legitimación para negociar en representación de las empresas vinculadas en razón de su adscripción a un puerto corresponderá a las mismas y a las asociaciones empresariales que las representen.

[. . .]

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

1. El Gobierno podrá dictar las normas reglamentarias que requiera el desarrollo y aplicación de este real decreto-ley, sin perjuicio del ejercicio por el Ministro de Fomento y por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de sus respectivas potestades reglamentarias, en los términos legalmente establecidos.

2. **(Derogado).**

[. . .]

§ 66

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2007-13409

[. . .]

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.

[. . .]

CAPÍTULO III

Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente

[. . .]

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 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.

[. . .]

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.

[. . .]

§ 67

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. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 54, de 4 de marzo de 2009
Última modificación: 1 de mayo de 2020
Referencia: BOE-A-2009-3673

[. . .]

CAPÍTULO III

Del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas

Artículo 12. *Creación del Registro.*

1. Se crea el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas, en el que se deberán inscribir las asociaciones sin fin de lucro a que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo que desarrollen su actividad en el territorio del Estado, siempre que no la desarrollen principalmente en una Comunidad Autónoma, y que estén inscritas previamente en el Registro Nacional de Asociaciones.

A estos efectos, se entiende que las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos desarrollan actividad principalmente en una Comunidad Autónoma cuando más del 50 por ciento de sus asociados estén domiciliados en la misma.

2. Tendrán la consideración de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos aquellas asociaciones que agrupen a las personas físicas que estén comprendidas en el artículo 1 del Estatuto del Trabajo Autónomo, y que tengan por finalidad la defensa de los intereses profesionales de sus asociados y funciones complementarias.

En la denominación y en los estatutos deberán hacer referencia a su especialidad subjetiva y de objetivos.

3. También deberán inscribirse las Federaciones, Confederaciones o Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos comprendidas en el mismo ámbito.

Artículo 13. *Organización administrativa.*

El Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas dependerá orgánicamente del Ministerio de Trabajo e Inmigración y estará adscrito a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad

Social de las Empresas. Radicará en Madrid y tendrá carácter único para todo el territorio del Estado.

Artículo 14. *Encargado del Registro.*

El titular de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, será el encargado del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas y a él corresponderá toda decisión o acuerdo relativo a la competencia del mismo.

Contra sus resoluciones se podrá interponer recurso de alzada ante el Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, en la forma y plazos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 15. *Funciones del Registro.*

El Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas tendrá las siguientes funciones:

1. Inscribir a las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos y las Federaciones, Confederaciones y Uniones de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos de ámbito estatal, que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 12 de este real decreto, así como sus modificaciones estatutarias, variaciones de los órganos de gobierno y su cancelación.
2. Expedir las oportunas certificaciones acreditativas de los datos obrantes en el Registro.

Artículo 16. *Inscripción en el Registro.*

1. La inscripción en el Registro se formalizará mediante solicitud dirigida a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, conforme al modelo de solicitud correspondiente, a la que se acompañará la siguiente documentación:

a) Número de Identificación Fiscal de la Asociación. (N.I.F).

b) El acta fundacional de la Asociación que deberá contener la documentación referida en el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación o, en su caso, certificado de inscripción en el Registro Nacional de Asociaciones con copia certificada de los estatutos vigentes y la acreditación de la representación de la entidad.

Las Federaciones, Confederaciones y Uniones deberán acompañar al acta fundacional un certificado del acuerdo del órgano competente de las asociaciones fundadoras, del que se deduzca la voluntad de constituir la entidad correspondiente y la designación de la persona física que la represente.

c) Certificación de inscripción expedida por el Registro Nacional de Asociaciones.

d) Relación de asociados con especificación de los siguientes datos: número de asociado, nombre y apellidos, sexo, N.I.F y domicilio.

Las Federaciones, Confederaciones y Uniones, deberán aportar relación de las asociaciones que las integran en la que se especificarán los siguientes datos: número de asociado, denominación, domicilio y NIF de las asociaciones, así como nombre y apellidos, domicilio y NIF de los trabajadores autónomos de cada una de ellas. No obstante, las Federaciones, Confederaciones, y Uniones que hayan aportado estos datos a otros registros públicos podrán cumplir con este requisito mediante certificación expedida por el órgano correspondiente y que contendrá los datos a que este apartado se refiere.

Asimismo, cada asociación integrante de las Federaciones, Confederaciones, y Uniones estará habilitada para aportar directamente ante el Registro la relación de asociados y la especificación de los datos de esta letra d), incluyendo la referencia expresa de la Federación, Confederación o Unión a la que pertenecen, las cuáles deberán aportar ante el Registro un listado completo de los datos identificativos de todas las asociaciones que la integran.

2. Presentada la solicitud, el Registro procederá a la calificación del acto objeto de inscripción registral, mediante el estudio de su adecuación jurídica y del cumplimiento de las formalidades exigidas en el presente real decreto y demás normativa de carácter imperativo.

3. Cuando la solicitud o los documentos acompañados a la misma no reúnan los requisitos exigibles, se requerirá a los solicitantes para su subsanación en el plazo de diez días. De no hacerlo en tiempo y forma, el Registro le tendrá por desistido de su petición, previa resolución dictada al efecto, procediendo al archivo de lo actuado.

4. Cuando el acto susceptible de inscripción resulte ajustado a Derecho, el Registro así lo declarará mediante la correspondiente resolución, y dispondrá su inscripción en la hoja registral.

Artículo 17. *Procedimiento.*

Los actos sujetos a inscripción y los acuerdos dictados por el Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Personas Trabajadoras Autónomas estarán sujetos al procedimiento establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 18. *Comunicación de modificaciones.*

1. Los órganos correspondientes de cada una de las asociaciones inscritas, vendrán obligados a comunicar a este Registro mediante certificación expedida por el Registro Nacional de Asociaciones cualquier cambio o alteración sustancial que se produzca desde su inscripción, y particularmente, los referidos a domicilio, órganos directivos y estatutos.

2. De forma cuatrienal, las Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Uniones Profesionales de Trabajadores Autónomos inscritas en el presente Registro estarán obligadas a remitir relación actualizada de sus asociados con especificación de los datos reseñados en la letra d) del artículo 16.1.

Artículo 19. *Cancelación.*

La cancelación en este Registro de la inscripción de las Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y Uniones Profesionales de Trabajadores Autónomos, se producirá por la pérdida de alguno de los requisitos previstos para su calificación, de oficio o a instancia de la entidad interesada, por la revocación del NIF de la asociación, así como por incumplimiento de la obligación de remisión de los datos a los que se refieren los artículos 16.1 y 18.1.

Artículo 20. *Sistema de registro.*

1. Cada asociación dispondrá en el Registro de una hoja personal, a la que se atribuirá un número ordinal.

En la hoja personal se practicará la inscripción al primer asiento que se practique a la asociación, y las anotaciones al margen de la inscripción que resulten preceptivas, conforme a lo dispuesto en este real decreto. La inscripción y posteriores anotaciones se numerarán correlativamente según el orden cronológico de su producción. La cancelación determina la extinción de la inscripción.

Los documentos que accedan al Registro formarán el expediente de cada entidad, incorporándose al archivo del registro.

2. El sistema de registro dispondrá de los medios informáticos y telemáticos oportunos que sean necesarios para la simplificación del procedimiento.

[. . .]

Disposición adicional tercera. *Adaptación de estatutos de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos.*

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Estatuto del Trabajo Autónomo, las asociaciones a las que se refiere el artículo 12 de este real decreto, integradas por dichos profesionales e inscritas como tales en el Registro Nacional de Asociaciones dependiente del Ministerio del Interior o en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o

supracomunitario de conformidad con el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se entenderán convalidadas siempre que cumplan los requisitos de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y los del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Las asociaciones inscritas a la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, en el Registro Público que en cada caso resultase obligatorio en dicha fecha, en virtud de la convalidación a la que se refiere el apartado anterior, no tendrán que inscribirse en ninguna otra Oficina distinta al Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos creado por este Real Decreto, sin perjuicio, en su caso, de la obligación de adaptar sus Estatutos a las disposiciones de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo.

Disposición adicional cuarta. *Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos inscritas en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario.*

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos inscritas en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales de ámbito nacional o supracomunitario de conformidad con el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, deberán cumplir con lo dispuesto en el capítulo III del presente real decreto, con las siguientes particularidades:

a) La inscripción previa en el Registro Nacional de Asociaciones del artículo 12.1 de este real decreto y la obligación de comunicación de modificaciones establecida en el artículo 18.1 se entenderán referidas a la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de asociaciones sindicales y empresariales, ajustándose a los requisitos establecidos en la misma.

b) El requisito del artículo 16.1.b) de este real decreto relativo al acta fundacional y el requisito del artículo 16.1.c) del mismo, se entenderán cumplidos con la certificación de personalidad jurídica de las asociaciones de trabajadores autónomos emitida por la Oficina Pública de Depósito de Estatutos de Asociaciones Sindicales y Empresariales donde están depositados sus estatutos.

[. . .]

§ 68

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

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 315, de 28 de diciembre de 2010
Última modificación: 10 de septiembre de 2015
Referencia: BOE-A-2010-19958

La entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, aprobado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, ha establecido un nuevo punto de partida para las trabajadoras y trabajadores autónomos y el reconocimiento de sus derechos, tanto individuales como colectivos. No obstante, para un mejor ejercicio de tales derechos, existen determinadas cuestiones que requieren de desarrollo reglamentario.

La citada norma hace referencia expresa en su Título III a los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores autónomos, y entre éstos se declara expresamente el derecho a poder afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos.

En este sentido, tiene especial importancia la determinación de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, ya que el Estatuto del Trabajo Autónomo, en su artículo 21.5 les otorga una capacidad para actuar relevante, al ostentar, entre otras funciones, la representatividad institucional ante las Administraciones Públicas y gestionar programas públicos dirigidos a las trabajadoras y los trabajadores autónomos.

Si bien el artículo 21 del Estatuto del Trabajo Autónomo sienta las bases del procedimiento por el que se regula el reconocimiento de tal condición, existe un mandato específico para que los criterios objetivos a tener en cuenta para la declaración de la representatividad sean desarrollados reglamentariamente –artículo 21.1–. El apartado 2 del citado precepto legal prevé que la condición de asociación representativa en el ámbito estatal será declarada por un Consejo, y añade, que reglamentariamente se determinará su composición, así como sus funciones y procedimiento de funcionamiento.

En el Capítulo I de este real decreto se prevé que al Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, compuesto por tres personas con condición de personal funcionario del Ministerio de Trabajo e Inmigración y dos personas expertas de reconocido prestigio, imparciales e independientes, le corresponde declarar la condición de asociación profesional representativa de trabajadores autónomos en el ámbito estatal, por un período de cuatro años.

Dicha declaración, se realizará mediante el procedimiento descrito en el real decreto, y de acuerdo a una serie de criterios objetivos a tener en consideración para acreditar la suficiente implantación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, como

son el número, listado, distribución por sectores de actividad de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados, las sedes permanentes de las asociaciones, convenios o acuerdos de colaboración y representación institucional permanentes en materia de trabajo autónomo firmados con otras asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones sindicales o empresariales, recursos humanos y materiales, actividades en distintas materias de fomento del trabajo autónomo, y, en su caso, acuerdos de interés profesionales suscritos. De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, se crea un fichero relativo a materias relacionadas con el contenido de este real decreto a los efectos del procedimiento de declaración de representatividad.

Por otro lado, mediante el artículo 22 del Estatuto del Trabajo Autónomo se constituye el Consejo del Trabajo Autónomo, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional. Si bien el precepto regula aspectos básicos del mismo, el apartado 6 prevé que mediante disposición reglamentaria se desarrolle la composición y régimen de funcionamiento de dicho órgano.

El Capítulo II del presente real decreto regula su composición, estando representados en el mismo de forma paritaria los siguientes grupos: las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito intersectorial y estatal, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y las Administraciones Públicas. También formarán parte del Consejo del Trabajo Autónomo aquellas personas integrantes de los Consejos del Trabajo Autónomo que hayan podido constituirse, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.3 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Por otra parte, el Consejo del Trabajo Autónomo funcionará en Pleno, Comisión Permanente, así como en los grupos de trabajo que puedan constituirse. En todas estas fórmulas de funcionamiento opera el principio de composición equilibrada y participación de los distintos grupos representados citados más arriba.

Este real decreto se dicta haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo. En el proceso de elaboración del proyecto, han sido informadas las Comunidades Autónomas, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Además, han sido consultadas las asociaciones de trabajadores autónomos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de ámbito estatal. En virtud de las competencias que le son propias, el Consejo Económico y Social y el Consejo de Estado han emitido dictamen preceptivo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de diciembre de 2010,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

Artículos 1 a 10.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Del Consejo del Trabajo Autónomo

Artículo 11. *Naturaleza, funciones, ámbito y adscripción del Consejo.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo al que se refiere el artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, es un órgano de naturaleza colegiada y de carácter consultivo, que tiene por finalidad asesorar al Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo

autónomo, mediante el desempeño de las funciones que tiene legalmente asignadas en el apartado dos del citado precepto.

2. El Consejo del Trabajo Autónomo tiene ámbito estatal y está adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Secretaría de Estado de Empleo.

Artículo 12. *Composición y nombramiento.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, estará compuesto por:

a) El Presidente o Presidenta, que será la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá ser sustituida en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal por la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que ostentará la Vicepresidencia del Consejo.

b) Doce vocales en representación de las asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos de ámbito estatal e intersectorial.

c) Doce vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.

d) Doce vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.

e) Doce vocales en representación de las Administraciones Públicas, con la siguiente distribución: dos del Ministerio de Trabajo e Inmigración; dos del Ministerio de Economía y Hacienda, uno del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, todos ellos con titularidad de una Dirección General, cinco vocales, en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y dos vocales en representación de la asociación de entidades locales más representativa.

f) Un vocal en representación de cada uno de los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico constituidos, de conformidad con el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 22 de la Ley 20/2007.

2. Cada vocal del Consejo tendrá una persona suplente, que realizará la sustitución en caso de causa de baja legal justificada y temporal en el Consejo. En el caso de los representantes de los departamentos ministeriales, las personas suplentes deberán tener rango, al menos, de Subdirector General.

3. La Secretaría del Consejo residirá en la persona que ostente la titularidad de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las Empresas, que podrá disponer la asistencia de personal funcionario de apoyo, con el objeto de cumplir con las tareas de la Secretaría establecidas en el artículo 17.

4. Los vocales del Consejo y sus suplentes son nombrados por la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración a propuesta de los respectivos departamentos ministeriales, Consejos Autonómicos de Trabajo Autónomo, asociaciones representativas de trabajadores autónomos, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, órganos competentes de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, según el orden rotatorio establecido anualmente en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y de la asociación de entidades locales más representativa, produciéndose su cese en la misma forma que su nombramiento.

5. La duración máxima del mandato de los vocales será de cuatro años, salvo para los vocales en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, cuyo mandato será anual.

En el supuesto de que algún vocal cause baja definitiva del Consejo por fallecimiento, renuncia o cese, se realizará un nuevo nombramiento según el procedimiento establecido en el apartado 4.

Artículo 13. *Constitución y funcionamiento.*

El Consejo se entenderá constituido válidamente a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos, cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria, y en segunda convocatoria, la concurrencia de la mitad de componentes más uno. En cualquier caso, se requerirá la presencia de las

personas que ostenten la Presidencia y Secretaría del Consejo, o de las personas que les sustituyan.

El Consejo del Trabajo Autónomo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de trabajo.

Artículo 14. *Pleno.*

El Pleno del Consejo se reunirá al menos dos veces al año en sesión ordinaria y de forma extraordinaria, cuando así se acuerde por la Presidencia, a iniciativa propia o a solicitud de un tercio de sus integrantes. El Pleno del Consejo podrá acordar su régimen de funcionamiento y elaborará una memoria anual de actividades y acuerdos adoptados que será elevada a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 15. *Presidencia.*

Corresponde a la persona titular de la Presidencia del Consejo:

a) Ostentar la representación del Consejo.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, estableciendo, en su caso, el carácter de urgencia y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta las peticiones del resto de componentes del Consejo formuladas con la suficiente antelación y oída la Comisión Permanente.

c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

d) Ejercer su derecho al voto de calidad.

e) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

f) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo.

g) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición en la Presidencia del Consejo.

Artículo 16. *Vocales.*

Corresponde a los vocales del Consejo:

a) Ser convocados con el orden del día de las reuniones y disponer de la información precisa sobre los asuntos incluidos en el mismo, conforme a lo establecido en el artículo 19.

b) Asistir a las sesiones y participar en sus debates.

c) Ejercer su derecho al voto y formular, en su caso, su voto particular, así como expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.

d) Formular y proponer la inclusión de asuntos a tratar en el orden del día, tanto en las sesiones ordinarias como extraordinarias.

e) Formular ruegos y preguntas, cuando proceda.

f) El derecho a la información necesaria para cumplir las funciones asignadas.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de vocal.

Artículo 17. *Secretaría.*

1. Corresponde a la persona titular de la Secretaría del Consejo:

a) Asistir a las reuniones del Consejo con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones del Consejo, ordenada por la Presidencia, así como las citaciones a sus integrantes

c) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Consejo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier clase de escritos que deba tener conocimiento el Consejo.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer el Consejo, así como redactar y autorizar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de las consultas, informes y acuerdos aprobados por el Consejo.

f) Custodiar la documentación del Consejo.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a la Secretaría del Consejo.

2. En los casos de ausencia, vacante, enfermedad u otras causas de imposibilidad de asistencia del Secretario o Secretaria, la sustitución se realizará por la persona con condición de funcionario que disponga la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

3. La Secretaría facilitará a los integrantes del Consejo información y asistencia técnica, para el mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 18. *Comisión Permanente.*

1. En el seno del Consejo, y como órgano permanente para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o estudio, o que le sean encomendados por el Consejo, se establece la Comisión Permanente del Consejo, que tendrá la siguiente composición:

a) Presidencia: integrada por la misma persona que ostente ese cargo en el Consejo, que podrá ser sustituida, en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, por quien ostente la titularidad de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que en todo caso asistirá en su condición de titular de la Vicepresidencia.

b) Seis vocales en representación de cada uno de los grupos b), c), d) y e) del artículo 12.1. En el grupo establecido en el párrafo e), tres vocales lo serán de los departamentos ministeriales, dos de las Comunidades Autónomas y uno de la entidad más representativa de ámbito local.

c) Secretaría: desempeñada por la misma persona que ostente la titularidad de la Secretaría del Consejo.

2. Los miembros de la Comisión Permanente serán nombrados, entre los vocales del Consejo, por el Presidente, a propuesta de cada uno de los grupos de representación a que se refiere el artículo 12. El régimen de funcionamiento de la Comisión Permanente responderá a las mismas reglas que se establecen para el Pleno del Consejo.

3. El Pleno del Consejo podrá delegar en la Comisión Permanente la realización de informes, propuestas, consultas y estudios. La Comisión Permanente rendirá cuentas con carácter periódico al Pleno del Consejo del desarrollo de las acciones encomendadas.

Artículo 19. *Convocatorias.*

1. Las convocatorias se efectuarán por escrito, utilizando los medios idóneos para garantizar su recepción. La comunicación de cada convocatoria deberá efectuarse con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para la celebración de la sesión, salvo en los casos de urgencia, en que será de cinco días.

2. La convocatoria contendrá el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como el orden del día, y acompañará la documentación necesaria para estudio previo o indicará que obra en la Secretaría a disposición de los integrantes del órgano.

3. En la misma citación para la primera convocatoria se incluirá la de la segunda, que será fijada, al menos, media hora después del momento señalado para la primera.

Artículo 20. *Orden del día.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura y, en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los asuntos que disponga la Presidencia.

2. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes la mayoría de los integrantes de cada uno de los grupos y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría de los presentes.

3. El orden del día de las sesiones extraordinarias contendrá exclusivamente los puntos que motiven su convocatoria.

Artículo 21. *Adopción de acuerdos. Acta del Consejo.*

1. Los acuerdos del Consejo serán adoptados por mayoría de votos.

2. De cada sesión que celebre el Consejo se levantará acta por la persona que ostente la titularidad la Secretaría, que especificará necesariamente la relación de las personas asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados y, en su caso, el resultado de las votaciones.

Los integrantes del Consejo podrán solicitar que conste en acta su voto contra el acuerdo adoptado, su abstención motivada o el sentido de su voto favorable. Asimismo, cuando los integrantes discrepen del acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de dos días desde la adopción del acuerdo, que se incorporará al texto aprobado.

Las actas serán redactadas y firmadas por la persona titular de la Secretaría, con el visto bueno de la persona titular de la Presidencia, y se aprobarán en la siguiente sesión, acompañándose el correspondiente texto del acta a la convocatoria.

La persona titular de la Secretaría podrá emitir certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. Quienes acrediten la titularidad de un interés legítimo, podrán dirigirse a la persona titular de la Secretaría del Consejo para que les sea expedida certificación de sus acuerdos.

3. Cualquier miembro del Consejo tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto o en el plazo que señale la persona titular de la Presidencia el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndolo constar así en el acta o uniéndose copia de la misma.

Artículo 22. *Grupos de trabajo.*

Podrán constituirse en el seno del Consejo los grupos de trabajo que acuerde su Pleno para la realización de estudios o propuestas en temas que afecten a los cometidos del Consejo. Los grupos de trabajo tendrán representación de cada uno de los grupos b), c), d) y e) del artículo 12.1, y podrán recabar, a través de la Secretaría, cuanta información sea precisa para el cumplimiento de sus funciones.

En los grupos de trabajo, a propuesta de cada grupo representado, podrán participar personas expertas en materia de trabajo autónomo, con el fin de asesorar la realización de los cometidos del Consejo.

Disposición adicional primera. *Características del fichero de datos personales de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes al procedimiento de declaración de representatividad.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y el artículo 54 del Real Decreto 1720/2007,de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de dicha Ley Orgánica, se crea el fichero de datos personales de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes al procedimiento de declaración de representatividad, cuyas características se recogen a continuación:

Nombre: Fichero de datos de autónomos afiliados a asociaciones profesionales.

Servicios y unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación y cancelación: Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Órgano de la Administración responsable del fichero: Consejo de representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

Medidas de seguridad: Nivel básico.

Sistema de tratamiento: Mixto.

Estructura básica:

Datos identificativos de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal que concurran a estos procedimientos: nombres, apellidos, N.I.F, y domicilio, y su distribución por

Comunidades Autónomas y por provincias, así como desglose de las actividades realizadas por éstos según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, aprobada por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril.

Descripción de la finalidad del fichero y usos previstos:

Consideración por parte del Consejo de representatividad del grado de afiliación de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal para dicte la resolución que declare la condición de representativas, en base a lo regulado en el artículo 21.1 y 2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, desarrollado por el artículo 9.1.a) de este real decreto.

Personas o colectivos sobre los que se obtengan datos o estén obligados a suministrarlos: Obtención de datos de trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las asociaciones profesionales de trabajadores de autónomos de ámbito estatal que concurran al procedimiento de declaración de representatividad.

Procedimiento de recogida de los datos:

Las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de ámbito estatal concurrentes en el procedimiento de declaración de representatividad aportarán los listados con los datos de las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados a las mismas en base a los requisitos que desarrollen las convocatorias anuales mediante la orden ministerial correspondiente.

Cesiones de datos de carácter personal previstas: Administraciones Públicas en aplicación del principio de asistencia y cooperación de artículo 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como los órganos judiciales cuando así lo requieran en ejercicio de sus facultades.

Transferencias de datos de carácter personal previstas: No se prevén.

Disposición adicional segunda. *Medios de funcionamiento.*

El Ministerio de Trabajo e Inmigración atenderá con sus medios personales y materiales a la constitución y funcionamiento del Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y del Consejo del Trabajo Autónomo. Los créditos necesarios para el funcionamiento de ambos Consejos se consignarán en los presupuestos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición transitoria. *Nombramiento de los componentes del Consejo de representatividad.*

(Derogada)

Disposición final primera. *Título competencial y habilitación.*

Los artículos 7, 8, 9 y 10 de este real decreto se dictan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española, «bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas», y al amparo de la habilitación que confiere al Gobierno la disposición final tercera del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo normativo.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

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

§ 69

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. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1998
Última modificación: 2 de julio de 2020
Referencia: BOE-A-1998-19580

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 7. *No afectación de otras disposiciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Lo dispuesto en el presente Real Decreto se entiende sin perjuicio de las obligaciones en materia de formalización por escrito del contrato de trabajo y de los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación establecidos en el artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como del cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en la Ley citada en materia de modificación del contrato de trabajo.

Del mismo modo, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores a que se refiere el párrafo anterior no exime del deber de informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral en los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

CAPÍTULO II

Disposiciones aplicables al trabajo en la pesca

Artículo 8. *Ámbito de aplicación de este capítulo.*

Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán a los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos.

Artículo 9. *Obligaciones relativas al contrato de trabajo de los pescadores.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el contrato de trabajo de los pescadores se formalizará siempre por escrito.

2. El pescador podrá solicitar asesoramiento legal en el momento de proceder a la firma del contrato, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma con asesoramiento legal, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

3. El contrato de los pescadores deberá llevarse a bordo y estará a su disposición y de las autoridades interesadas que lo soliciten. Quedan exceptuados de la obligación de llevar los contratos de trabajo a bordo los buques pesqueros de hasta veinticuatro metros de eslora, salvo si han de entrar en puerto extranjero.

4. El armador deberá facilitar al pescador un ejemplar del contrato de trabajo firmado.

Artículo 10. *Contenido mínimo del contrato de trabajo de los pescadores.*

El contrato de trabajo del pescador deberá recoger la siguiente información:

a) La identidad del armador, incluyendo su nombre o razón social, su domicilio social y sus datos identificativos.

b) Los datos identificativos del pescador, incluyendo su fecha de nacimiento o edad y su lugar de nacimiento.

c) El nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el pescador.

d) El viaje o los viajes que se vayan a emprender, si esto puede determinarse en el momento de celebrar el acuerdo.

e) Si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio.

f) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el pescador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

g) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago. Si el pescador fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de esta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido.

h) Los víveres que se suministrarán al pescador, salvo sistema diferente previsto legal o convencionalmente.

i) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

j) Los períodos mínimos de descanso.

k) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

l) La cobertura sanitaria y de seguridad social y las prestaciones que deberá proporcionar al pescador el armador.

m) El derecho del pescador a la repatriación.

n) La terminación del contrato y las condiciones correspondientes, a saber:

i. si el contrato se ha celebrado por un período determinado, la fecha fijada para su expiración;

ii. si el contrato se ha celebrado para un viaje, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del pescador;

iii. si el contrato se ha celebrado por un período indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes rescindirlo, así como el plazo de preaviso requerido, que no podrá ser más corto para el armador que para el pescador.

o) El convenio colectivo aplicable.

p) El lugar y la fecha de celebración del contrato.

Disposición adicional única. *Modelo de contrato de trabajo de los pescadores.*

El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá a disposición de armadores y pescadores un modelo de contrato de trabajo que recoja el contenido indicado en el artículo 10 de este real decreto, redactado en español y en inglés.

[...]

§ 70

Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 43, de 19 de febrero de 2003
Última modificación: 6 de agosto de 2004
Referencia: BOE-A-2003-3398

CAPÍTULO I

Comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo y de las copias básicas

[. . .]

Artículo 4. *Obligaciones de los Servicios Públicos de Empleo.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, compartida con dichos Servicios Públicos, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales respecto de las comunicaciones a las que se hace referencia en el apartado 1 del artículo 1 y en el artículo 3 del presente Real Decreto.

2. Los Servicios Públicos de Empleo incorporarán a sus bases de datos la información procedente de las copias básicas de los contratos de trabajo, enviadas o remitidas por los empresarios o por quienes legalmente les representen, cuando éstos utilicen la modalidad de transmisión prevista en el capítulo II del presente Real Decreto.

3. A los efectos de lo dispuesto en la presente norma, el Servicio Público de Empleo Estatal creará los oportunos registros telemáticos para la recepción o salida de comunicaciones, con sujeción a los requisitos 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 en su normativa de desarrollo, en particular a los requisitos y garantías establecidos en el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero, por el que se regula la utilización de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas por la Administración General del Estado, en lo relativo a criterios de seguridad, normalización y conservación a los que se refiere el mismo.

4. Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a facilitar la información a que se refiere el artículo siguiente a solicitud de los trabajadores o de sus representantes legales.

Artículo 5. *Derechos de información de los trabajadores y de sus representantes legales.*

1. Los trabajadores podrán en cualquier momento solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de las comunicaciones a las que se refieren los artículos 1 y 3 en las que aquéllos sean parte.

2. La información relativa a los datos de los contratos de trabajo provenientes de las copias básicas de los mismos, a la que se hace referencia en el apartado 2 del artículo anterior, estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

[...]

§ 71

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 7, de 8 de enero de 1999
Última modificación: 17 de noviembre de 2001
Referencia: BOE-A-1999-346

[. . .]

CAPÍTULO II

Disposiciones comunes

[. . .]

Artículo 10. *Notificación a los representantes de los trabajadores.*

Los empresarios, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, deberán notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos de duración determinada que se regulan en este Real Decreto cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

[. . .]

§ 72

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-1994-12554

[. . .]

CAPÍTULO II

Contrato de puesta a disposición

[. . .]

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 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.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Relación del trabajador con 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.

[. . .]

§ 73

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 47, de 24 de febrero de 1999
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1999-4525

[. . .]

Artículo 3. *Disposiciones relativas a la celebración del contrato de trabajo.*

1. Para la ejecución del contrato de puesta de disposición, la empresa de trabajo temporal deberá contratar o asignar el servicio a un trabajador que reúna, o pueda reunir, en su caso, previa la formación a la que se refiere el apartado 3 de este artículo, los requisitos previstos en el mismo en materia de prevención de riesgos laborales, asegurándose de su idoneidad al respecto.

2. Los trabajadores a que se refiere el apartado anterior deberán ser informados previamente por la empresa de trabajo temporal de toda información recibida de la empresa usuaria en cumplimiento del artículo 2. Dichas informaciones se incorporarán igualmente al contrato de trabajo de duración determinada u orden de servicio, en su caso.

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 preventiva necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar.

A tal fin, comprobará fehacientemente que la formación del trabajador es la requerida y que se encuentra actualizada y adaptada a la evolución de los equipos y métodos de trabajo y al progreso de los conocimientos técnicos. En caso contrario, deberá facilitar previamente dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición pero será previo, en todo caso, a la prestación efectiva de los servicios.

Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo, esta parte de la formación podrá realizarse por la empresa de trabajo temporal en la propia empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. Esta formación podrá también ser impartida por la empresa usuaria, con cargo a la empresa de trabajo temporal, previo acuerdo escrito entre ambas empresas.

4. Los trabajadores puestos a disposición tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud a cargo de la empresa de trabajo temporal en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a

desempeñar, los resultados de la evaluación de riesgos realizada por la empresa usuaria y cuanta información complementaria sea requerida por el médico responsable.

5. La empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

Esta documentación estará igualmente a disposición de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal, y de las personas u órganos con competencia en materia preventiva en la misma.

Artículo 4. *Obligaciones de la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador.*

1. La empresa usuaria deberá recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:

a) Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que deba prestar en las condiciones en que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b) Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con la prevención de los riesgos a los que pueda estar expuesto, en los términos previstos en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo.

c) Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos a las que hace referencia el artículo 2 de este Real Decreto.

Igualmente, la empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurran de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

2. La empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones del apartado 1 anterior.

3. La empresa usuaria informará a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de sus trabajadores, de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, especificando el puesto de trabajo a desarrollar, sus riesgos y medidas preventivas y la información y formación recibidas por el trabajador. El trabajador podrá dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos reconocidos en el presente Real Decreto y, en general, en el conjunto de la legislación sobre prevención de riesgos laborales

La información a la que se refiere el párrafo anterior será igualmente facilitada por la empresa usuaria a su servicio de prevención o, en su caso, a los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas.

[. . .]

§ 74

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 318, de 31 de diciembre de 2010
Última modificación: 1 de marzo de 2014
Referencia: BOE-A-2010-20151

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 2. *Definición de las agencias de colocación.*

1. A efectos de lo previsto en esta norma, se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados. Estas agencias de colocación podrán desarrollar también actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

2. Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y estarán sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación.

3. Las agencias de colocación autorizadas podrán actuar de forma autónoma pero coordinada con los servicios públicos de empleo, y/o como entidades colaboradoras de los mismos, mediante la suscripción de un convenio de colaboración con aquéllos, de acuerdo con el procedimiento y con el alcance previstos en el Capítulo IV

4. En relación con sus personas usuarias, las agencias de colocación deberán cumplir las condiciones de actuación previstas en esta norma y, en el supuesto de haber suscrito convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, las específicas que figuren en el correspondiente convenio.

5. Las agencias de colocación que actúen como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo llevarán a cabo las actuaciones que se establezcan en el convenio de colaboración previsto en el Capítulo IV con las personas demandantes de empleo inscritas como tales en los servicios públicos de empleo.

[. . .]

§ 75

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

[. . .]

TÍTULO III

Políticas activas de empleo

[. . .]

CAPÍTULO III

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.

[. . .]

§ 76

Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 11, de 13 de enero de 1995
Última modificación: 11 de noviembre de 2014
Referencia: BOE-A-1995-912

Artículo 1. *Modelo de recibo de salarios.*

1. El recibo individual de salarios al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden o al que, en su sustitución, se establezca por Convenio Colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en la Ley citada.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo anexo a la presente Orden ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida se considerarán ajustados al citado modelo.

2. El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

[. . .]

§ 77

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. [Inclusión parcial]

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

[. . .]

CAPITULO II

Ampliaciones de jornada

[. . .]

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 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.

[. . .]

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.

[. . .]

Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas

[. . .]

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.

[. . .]

CAPITULO IV

Trabajo nocturno

[. . .]

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 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.

[. . .]

§ 78

Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 45, de 21 de febrero de 2019
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2019-2364

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. El objeto de la presente ley es la protección de los secretos empresariales.

A efectos de esta ley, se considera secreto empresarial cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que reúna las siguientes condiciones:

a) Ser secreto, en el sentido de que, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, no es generalmente conocido por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión, ni fácilmente accesible para ellas;

b) tener un valor empresarial, ya sea real o potencial, precisamente por ser secreto, y

c) haber sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto.

2. La protección se dispensa al titular de un secreto empresarial, que es cualquier persona física o jurídica que legítimamente ejerza el control sobre el mismo, y se extiende frente a cualquier modalidad de obtención, utilización o revelación de la información constitutiva de aquél que resulte ilícita o tenga un origen ilícito con arreglo a lo previsto en esta ley.

3. La protección de los secretos empresariales no afectará a la autonomía de los interlocutores sociales o a su derecho a la negociación colectiva. Tampoco podrá restringir la movilidad de los trabajadores; en particular, no podrá servir de base para justificar limitaciones del uso por parte de estos de experiencia y competencias adquiridas honestamente durante el normal transcurso de su carrera profesional o de información que no reúna todos los requisitos del secreto empresarial, ni para imponer en los contratos de trabajo restricciones no previstas legalmente.

Asimismo, lo dispuesto en esta ley se entenderá sin perjuicio de lo previsto en el Título IV de la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes.

CAPÍTULO II

Obtención, utilización y revelación de secretos empresariales

Artículo 2. *Obtención, utilización y revelación lícitas de secretos empresariales.*

1. La obtención de la información constitutiva del secreto empresarial se considera lícita cuando se realice por alguno de los medios siguientes:

a) El descubrimiento o la creación independientes;
b) La observación, estudio, desmontaje o ensayo de un producto u objeto que se haya puesto a disposición del público o esté lícitamente en posesión de quien realiza estas actuaciones, sin estar sujeto a ninguna obligación que válidamente le impida obtener de este modo la información constitutiva del secreto empresarial;
c) El ejercicio del derecho de los trabajadores y los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados, de conformidad con el Derecho europeo o español y las prácticas vigentes;
d) Cualquier otra actuación que, según las circunstancias del caso, resulte conforme con las prácticas comerciales leales, incluidas la transferencia o cesión y la licencia contractual del secreto empresarial, de acuerdo con el Capítulo III.

2. La obtención, utilización o revelación de un secreto empresarial se consideran lícitas en los casos y términos en los que el Derecho europeo o español lo exija o permita.
3. En todo caso, no procederán las acciones y medidas previstas en esta ley cuando se dirijan contra actos de obtención, utilización o revelación de un secreto empresarial que hayan tenido lugar en cualquiera las circunstancias siguientes:

a) En ejercicio del derecho a la libertad de expresión e información recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluido el respeto a la libertad y al pluralismo de los medios de comunicación;
b) Con la finalidad de descubrir, en defensa del interés general, alguna falta, irregularidad o actividad ilegal que guarden relación directa con dicho secreto empresarial;
c) Cuando los trabajadores lo hayan puesto en conocimiento de sus representantes, en el marco del ejercicio legítimo por parte de estos de las funciones que tienen legalmente atribuidas por el Derecho europeo o español, siempre que tal revelación fuera necesaria para ese ejercicio;
d) Con el fin de proteger un interés legítimo reconocido por el Derecho europeo o español. En particular, no podrá invocarse la protección dispensada por esta ley para obstaculizar la aplicación de la normativa que exija a los titulares de secretos empresariales divulgar información o comunicarla a las autoridades administrativas o judiciales en el ejercicio de las funciones de éstas, ni para impedir la aplicación de la normativa que prevea la revelación por las autoridades públicas europeas o españolas, en virtud de las obligaciones o prerrogativas que les hayan sido conferidas por el Derecho europeo o español, de la información presentada por las empresas que obre en poder de dichas autoridades.

[. . .]

CAPÍTULO V

Jurisdicción y normas procesales

[. . .]

Artículo 15. *Tratamiento de la información que pueda constituir secreto empresarial.*

1. Las partes, sus abogados o procuradores, el personal de la Administración de Justicia, los testigos, los peritos y cualesquiera otras personas que intervengan en un procedimiento relativo a la violación de un secreto empresarial, o que tengan acceso a documentos obrantes en dicho procedimiento por razón de su cargo o de la función que desempeñan, no podrán utilizar ni revelar aquella información que pueda constituir secreto empresarial y que los jueces o tribunales, de oficio o a petición debidamente motivada de cualquiera de las

partes, hayan declarado confidencial y del que hayan tenido conocimiento a raíz de dicha intervención o de dicho acceso.

Esta prohibición estará en vigor incluso tras la conclusión del procedimiento, salvo que por sentencia firme se concluya que la información en cuestión no constituye secreto empresarial o, con el tiempo, pase a ser de conocimiento general o fácilmente accesible en los círculos en que normalmente se utilice.

2. Los jueces y tribunales podrán asimismo, de oficio o previa solicitud motivada de una de las partes, adoptar las medidas concretas necesarias para preservar la confidencialidad de la información que pueda constituir secreto empresarial y haya sido aportada a un procedimiento relativo a la violación de secretos empresariales o a un procedimiento de otra clase en el que sea necesaria su consideración para resolver sobre el fondo.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior podrán incluir, entre otras que sean adecuadas y proporcionadas, las siguientes:

a) Restringir a un número limitado de personas el acceso a cualquier documento, objeto, material, sustancia, fichero electrónico u otro soporte que contenga información que pueda constituir en todo o en parte secreto empresarial;

b) Restringir a un número limitado de personas el acceso a las vistas, cuando en ellas pueda revelarse información que pueda constituir en todo o en parte secreto empresarial, así como el acceso a las grabaciones o transcripciones de estas vistas;

c) Poner a disposición de toda persona que no esté incluida entre el limitado número de personas al que se hace referencia en las letras a) y b) una versión no confidencial de la resolución judicial que se dicte, de la que se hayan eliminado o en la que se hayan ocultado los pasajes que contengan información que pueda constituir secreto empresarial.

La determinación del número de personas al que se hace referencia en las letras a) y b) de este apartado habrá de respetar el derecho de las partes a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial, e incluirá, al menos, una persona física de cada una de las partes y sus respectivos abogados y procuradores.

En todo caso, la adopción, contenido y circunstancias de las medidas para preservar la confidencialidad de la información previstas en este apartado tendrá en cuenta los intereses legítimos de las partes y de los terceros así como el perjuicio que pudiera ocasionárseles, y habrá de respetar el derecho de las partes a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial.

3. Todo tratamiento de datos de carácter personal que deba efectuarse en virtud de los apartados precedentes se llevará a cabo de conformidad con la normativa de la Unión Europea y española en materia de protección de datos de carácter personal.

[. . .]

§ 79

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

§ 80

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

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 261, de 30 de octubre de 2012
Última modificación: 12 de julio de 2023
Referencia: BOE-A-2012-13419

La disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, del mismo nombre, ha encomendado al Gobierno la aprobación de un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada que desarrolle lo establecido en la misma, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

En cumplimiento de dicho mandato legal y en consonancia con las importantes modificaciones que se han incorporado tanto en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo como en los de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, el presente real decreto tiene como principales objetivos los siguientes:

Primero.

Adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que transita de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta finalidad, que consiste en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior.

Segundo.

Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa, si bien dicha efectividad del periodo de consultas se conjuga con la necesaria celeridad y agilidad de los procedimientos demandadas por las empresas. Para ello, se regula el nuevo papel de la autoridad laboral y sus funciones de vigilancia y control en orden al adecuado cumplimiento de las finalidades del periodo de consultas, pero también como ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar.

Tercero.

Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

Cuarto.

Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario, dotando al mismo de efectividad y asegurando su cumplimiento como medida indispensable para permitir transiciones rápidas y adecuadas entre empleos y para mantener a los trabajadores en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible, evitando su indebida expulsión del mismo.

Quinto.

Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.

El Reglamento que se aprueba mediante este real decreto deroga su precedente aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. No obstante, en aras de dar continuidad y coherencia a la práctica jurídica y a la experiencia de las empresas, intenta recoger todo lo que del anterior continúa siendo válido y compatible con la nueva regulación de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

La norma se estructura en tres títulos, el primero referido a los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y el segundo, el que regula estos mismos procedimientos cuando derivan de fuerza mayor. La diferencia esencial es que mientras los procedimientos derivados de fuerza mayor tienen por finalidad el obtener un pronunciamiento de la autoridad laboral consistente en la constatación del hecho constitutivo de la misma y son, por ello, procedimientos administrativos, los primeros no persiguen una respuesta de una autoridad administrativa, como sucedía en la regulación anterior, sino sobre todo establecer las peculiaridades de un proceso esencialmente bipartito, tal como lo dibuja la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y en el que la autoridad laboral no juega un papel decisorio, como sucedía hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Dentro del título l, el capítulo I incluye el procedimiento de despido colectivo. Se determinan los umbrales de trabajadores afectados y se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se regula el procedimiento en sí, que tiene una fase inicial, con la comunicación simultánea de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre la intención de efectuar un despido colectivo y la documentación que debe acompañar a la comunicación, en línea de lo que ya estableció el Real Decreto 801/2011.

Mención especial merece el desarrollo del periodo de consultas, verdadera esencia del procedimiento. Para garantizar su efectividad se regula el número mínimo de reuniones de dicho periodo, que varía en función del tamaño de la empresa y los intervalos mínimos y máximos entre reuniones. No obstante, para imprimir celeridad al procedimiento sin merma de su confianza, se estipula que el periodo de consultas se entenderá celebrado en todo caso cuando se alcance un acuerdo entre las partes. Igualmente se detallan de manera no exhaustiva las posibles medidas sociales de acompañamiento y se regula el plan de recolocación externa en cumplimiento de lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, para cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Dicho plan deberá tener un contenido mínimo y garantizar a los trabajadores afectados, especialmente a los de más edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses con vistas a realizar las acciones de recolocación a que el plan se refiere. La finalización del procedimiento se produce mediante la comunicación de la decisión empresarial tras la celebración del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, momento a partir del cual el empresario podrá comenzar a notificar los despidos a los trabajadores afectados por los mismos, siempre respetando el plazo mínimo de treinta días desde el inicio del despido colectivo y las prioridades de permanencia de determinados colectivos a las que también alude la norma.

Este mismo capítulo alude igualmente a las actuaciones de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desarrollo del periodo de consultas que incluyen, no sólo las de advertencia o recomendación, sino también las de mediación o asistencia que resulten convenientes para resolver los problemas planteados por el despido colectivo. Se detalla el contenido y el alcance del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá versar sobre los extremos de la comunicación empresarial, pero también sobre el cumplimiento del periodo de consultas y sobre los criterios tenidos en cuenta para seleccionar a los trabajadores afectados por los despidos, a los efectos de verificar que la empresa no incurre en discriminación prohibida, así como el contenido y la suficiencia del plan de recolocación externa y de las medidas sociales de acompañamiento.

El capítulo II se refiere a los procedimientos de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción incluyendo las notas características de los mismos y, finalmente, el capítulo III contiene una serie de reglas comunes a ambos tipos de procedimientos, los de despido colectivo y los de suspensión de contratos o reducción de jornada en materias tales como la determinación de la autoridad laboral competente para la realización de las funciones correspondientes en el ámbito del procedimiento, así como las reglas de legitimación para intervenir en representación de los trabajadores, la comisión negociadora de los procedimientos y el régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos. En estos aspectos comunes, el Reglamento aprobado por el presente real decreto es tributario de su predecesor, garantizando así una cierta continuidad en la práctica jurídica ya implantada durante el tiempo de su vigencia.

El título II contiene el régimen jurídico de los procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor, que exige, como viene siendo habitual en nuestro derecho, una constatación previa por parte de la autoridad laboral del evento en que dicha fuerza mayor consiste. Como se ha dicho anteriormente, en estos casos, se configura un verdadero procedimiento administrativo dirigido a obtener una respuesta de la autoridad administrativa laboral susceptible de impugnación administrativa y judicial.

El título III se dedica al establecimiento de normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin es preciso distinguir entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, tal y como están relacionados en el artículo 3.1 del Texto Refundido de la Ley de contratos del Sector Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicho Texto Legal: Para las que tengan dicha consideración se establecen unas normas especificas de procedimiento en el Capítulo II de dicho Título en atención a las

particularidades que presenta la determinación de las causas de los despidos colectivos en las Administraciones Públicas de acuerdo con lo señalado en la mencionada disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores. Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas en el sentido indicado, se aplicarán las reglas generales expuestas en el Título I, tanto en lo concerniente a la definición de las causas de los despidos como en lo relativo al procedimiento aplicable.

Las disposiciones de la parte final a destacar son las relativas a las especialidades aplicables a los procedimientos de despido colectivo en empresas con beneficios que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, en orden a la determinación de la aportación económica a que se refiere la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a que también ha dado nueva redacción la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Con carácter previo a la aprobación del presente real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

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

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Disposición adicional primera. *Información estadística.*

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente para la elaboración de la estadística de regulación de empleo, incluida en el Plan Estadístico Nacional, las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición adicional segunda. *Acreditación de las situaciones legales de desempleo.*

A efectos de completar la acreditación de la situación legal de desempleo, de conformidad con la disposición adicional sexagésimo tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la autoridad laboral comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, la decisión del empresario adoptada al amparo de lo establecido en los artículos 51 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, en la que deberá constar la fecha en la que el empresario ha comunicado su decisión a la autoridad laboral, la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, y en el primer caso si es temporal o definitivo. Si fuese temporal se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.

A la información dispuesta en el párrafo anterior se acompañará el informe evacuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social previsto en el artículo 11 del Reglamento.

Disposición transitoria única. *Procedimientos iniciados.*

1. A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria décima de la referida Ley 3/2012, de 6 de julio, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Queda derogada la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

3. Quedan derogados los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

4. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Se exceptúan de lo anterior la disposición adicional segunda, y la disposición final segunda del Real Decreto aprobatorio y la disposición adicional primera del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.17.ª, que atribuye al Estado la competencia en materia de régimen económico de la Seguridad Social.

Asimismo, se exceptúan los artículos 41, 43, 47 y 48 del Reglamento, que se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª, que atribuye al Estado las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.*

Uno. El artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

> **«Artículo 22.** *Normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.*
>
> 1. La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del Estatuto de los

Trabajadores, así como las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada adoptadas de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

El contenido de dicha comunicación deberá incluir la siguiente información, que podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las citadas disposiciones de desarrollo*:*

a) El ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.

c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.

d) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación especificará los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión de contratos o reducción de jornada adoptada y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción, durante todo el periodo que se extienda su vigencia. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.

2. En los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor de los artículos 51.7 y 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la resolución de la autoridad laboral figurarán, entre otros, los siguientes datos:

a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio del centro o centros de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

b) Relación nominal de los trabajadores afectados y números de identificación fiscal de los mismos.

c) Causa y carácter de la situación legal de desempleo de los trabajadores, consignando si el desempleo es total o parcial y, en el primer caso, si es temporal o definitivo. Si fuese temporal, se consignará el plazo previsto por la empresa para la suspensión y, si fuese parcial, se indicará el número de horas en que se reduce la jornada ordinaria.

Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la obligación empresarial de notificar el detalle de la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada en los términos previstos en el apartado precedente.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, a efectos del pago de las prestaciones por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá comunicar mensualmente a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los periodos de actividad e inactividad de todos los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción de jornada.

El plazo máximo para efectuar la comunicación será el mes natural siguiente al mes al que se refieren los periodos de inactividad.

No obstante, no será exigible lo previsto en este apartado a las empresas que comuniquen en los términos del apartado 1 la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada de manera continuada e ininterrumpida durante todo el periodo de vigencia de la misma.

4. En los supuestos de suspensión de la relación laboral del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por resolución judicial adoptada en el seno de un

procedimiento concursal, cuando el periodo de suspensión afecte exclusivamente a determinados días laborables del mes, a efectos del pago y consumo de las prestaciones por desempleo, dichos días laborables se multiplicarán por el coeficiente 1,25 a fin de computar la parte proporcional del descanso semanal, salvo que la suspensión afecte a cinco o seis días laborables consecutivos, en cuyo caso se abonarán y consumirán siete días de prestación por desempleo. El coeficiente se aplicará sobre el total de los días laborables del mes en los que no se haya prestado servicio a causa de la medida de suspensión, incluido el día 31.

En ningún caso la suma de los días a percibir por el trabajador en concepto de salarios y de prestaciones por desempleo podrá superar 31 días al mes.

Cuando el periodo de suspensión suponga la pérdida efectiva de ocupación todos los días laborables del mes, a efectos de pago y consumo de la prestación se abonarán 30 días, con independencia de los días naturales del mes».

Dos. El apartado 5 del artículo 13 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, queda redactado como sigue:

«5. La entidad gestora también podrá admitir para los trabajadores fijos discontinuos y los que tengan reducida su jornada ordinaria de trabajo o suspendida su relación laboral en virtud de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando dentro del mes tengan diversos períodos de actividad e inactividad, así como para los que habitualmente trabajen para una misma empresa con sucesivos contratos temporales dentro del mes, que la solicitud inicial, formulada en el plazo de los 15 días siguientes a la situación legal de desempleo, surta efectos de solicitud de reanudación por los períodos de inactividad, en cuyo caso, la empresa deberá comunicar a la entidad gestora cada mes la información indicada en el apartado anterior.»

Disposición final tercera. *Modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.*

Se añade un nuevo apartado 3.bis) al artículo 33 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero:

«3.bis) En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas Comunidades Autónomas, el preceptivo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien podrá recabar informe o cualquier tipo de colaboración de las estructuras territoriales de la Inspección. Mediante Resolución de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se podrá adscribir el personal inspector o de apoyo necesario a la Dirección Territorial, para la realización de este o de otros cometidos que requieran igualmente unidad y homogeneidad de las actuaciones inspectoras.

En los expedientes de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a centros de trabajo de una empresa ubicados en distintas provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma, actuará un solo Inspector de Trabajo y Seguridad Social, designado para éste u otros cometidos que igualmente requieran identidad de criterio, por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de Función Pública Inspectora referente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrán capacidad para designar al inspector de Trabajo a quien corresponda la realización de las funciones a que se refieren los dos párrafos anteriores.»

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto, en particular, para la determinación de la forma y contenido de la información estadística y para el tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo a que se refiere la disposición adicional segunda del Reglamento que se aprueba por este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

TÍTULO I

Procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

CAPÍTULO I

Del procedimiento de despido colectivo

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 1. *Objeto del procedimiento.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento en los supuestos en que en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

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

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas

productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. Asimismo, se regirá por este Reglamento la extinción de los contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquélla se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 2. *Comunicación empresarial.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el artículo 3, a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 4 y 5.

Artículo 3. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

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

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

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

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

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

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el

patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Artículo 5. *Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.*

1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Artículo 6. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral, preferiblemente en soporte informático, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 2, así como la documentación señalada en el artículo 3 y en los artículos 4 y 5, según las causas del despido. Además, deberá acompañar copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores a que se refiere el artículo 3.3.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo a que se refiere el artículo 2, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión del informe a que se refiere el artículo 11.

Cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación a que se refiere el artículo 2, incluyendo la documentación común a que se refiere el artículo 3.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Sección 3.ª Desarrollo del periodo de consultas

Artículo 7. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado anterior, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. De todas las reuniones celebradas en el periodo de consultas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

Artículo 8. *Medidas sociales de acompañamiento.*

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.

b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratas de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Artículo 9. *Plan de recolocación externa.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

b) De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

c) De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

d) De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

4. El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

5. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

Artículo 10. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme a lo indicado en el párrafo anterior.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores.

2. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia. En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

3. La autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Las actuaciones de mediación y asistencia a que se refiere este apartado y el anterior podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 11 en el momento de su recepción.

Artículo 11. *El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 12.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social junto con la documentación especificada en los apartados 2 y 3 de dicho artículo, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

3. El informe constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en los artículos 4 y 5 en función de la concreta causa alegada para despedir.

4. A efectos de lo dispuesto en el artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, así se hará constar en el informe, para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

5. El informe constatará la inclusión del resto de los extremos contemplados en el artículo 3 y, en especial, verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios por los motivos contemplados en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa a que se refiere el artículo 13 del Reglamento.

6. El informe verificará que se ha cumplido lo establecido en el artículo 7 respecto al periodo de consultas.

7. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo.

Sección 4.ª Finalización del procedimiento

Artículo 12. *Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo.*

1. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

2. La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.

3. La empresa deberá remitir a la autoridad laboral, además de la información a que se refieren los dos apartados anteriores, las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

4. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 1 sin que el empresario haya comunicado la decisión de despido colectivo indicada en dicho apartado, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

5. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 1 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 13. *Prioridad de permanencia en la empresa.*

1. Conforme a lo establecido en el artículo 51.5 y 68.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

2. Dicha prioridad de permanencia favorecerá igualmente a los trabajadores pertenecientes a otros colectivos cuando así se hubiera pactado en convenio colectivo o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

3. La empresa deberá justificar en la decisión final de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.

Artículo 14. *Notificación de los despidos.*

1. Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 2 y la fecha de efectos de los despidos.

Artículo 15. *Acciones ante la jurisdicción social.*

1. La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

2. En caso de incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir.

3. Asimismo, el incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.

CAPÍTULO II

Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Artículo 16. *Régimen jurídico de la suspensión del contrato de trabajo y de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con arreglo al procedimiento previsto en este capítulo. Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La reducción de la jornada de trabajo diaria podrá conllevar el cese de actividad durante un determinado número de horas al día; la reducción de la jornada semanal, mensual o

anual podrá suponer el cese de actividad durante unas horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual máximo, semanal, mensual o anual, fijado.

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

3. Durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por la suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas, y sin perjuicio de la afectación o desafectación, o de la variación en el porcentaje de reducción de jornada, que se produzcan ante la alteración de las circunstancias alegadas como causa justificativa de las medidas.

4. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

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

6. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de las personas trabajadoras afectadas.

7. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad.

Artículo 17. *Iniciación del procedimiento.*

1. El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en el artículo siguiente.

2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

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

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Documentación.*

1. La documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

2. En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4, con las siguientes particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

3. Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.

Artículo 19. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación a que se refiere el artículo 17, así como la documentación señalada en el artículo 18.

2. Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en el artículo 27.

3. Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 17.1, la autoridad laboral dará traslado de la misma, incluyendo la documentación a que se refiere el apartado 1 y la información a que se refiere el apartado 2, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Si la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere el párrafo anterior no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

5. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación a que se refiere el apartado 1 careciera de competencia según lo dispuesto en el artículo 25, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20. *Periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.

3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

5. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

7. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

8. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el apartado 6 a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Artículo 21. *Actuaciones de la autoridad laboral.*

1. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.

El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta.

2. Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá actuar conforme lo indicado en el apartado anterior.

3. La autoridad laboral garantizará el acceso de las partes interesadas el expediente administrativo, y, en particular, les remitirá el informe al que se refiere el artículo 22 en el momento de su recepción.

Artículo 22. *Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Recibida la comunicación del empresario a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

2. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11.

Artículo 23. *Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados.*

Tras la comunicación de la decisión empresarial a que se refiere el artículo 20.6, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Artículo 24. *Acciones ante la jurisdicción social.*

La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Artículo 25. *Autoridad laboral competente.*

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

1.º Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado.

2.º Cuando el procedimiento afecte a empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la Nación; con empresas pertenecientes al Patrimonio del Estado y, en general, aquellas que tengan la condición de

sociedades mercantiles estatales de acuerdo con la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o con la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como con empresas relacionadas directamente con la Defensa Nacional u otras cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional mediante norma con rango de ley.

b) La Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o a la Subdelegación del Gobierno en la provincia, en los mismos supuestos a que se refiere el párrafo a), 2.º, de este apartado, siempre que el procedimiento afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado.

c) La Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el procedimiento desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dichas ciudades.

d) De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, cuando los procedimientos en los casos establecidos en los párrafos b) y c) puedan afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá avocar la competencia para realizar las actuaciones que le encomienda el presente Reglamento.

3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.

4. En los casos de procedimientos con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para intervenir en el procedimiento según lo dispuesto en este artículo comunicará dicha intervención a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en los procedimientos en empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

6. Lo dispuesto en este artículo se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Comunidades Autónomas en materia laboral.

Artículo 26. *Interlocución en el periodo de consultas.*

Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este reglamento los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Artículo 27. *Comisión negociadora de los procedimientos.*

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

2. La comisión negociadora de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

Artículo 28. *Régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.*

1. Los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, para lo cual, se considerará el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Sólo se considerará acuerdo colectivo en el periodo de consultas aquel que haya sido adoptado por los sujetos a que se refiere el artículo 26.

2. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.*

En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12 o de suspensión de contratos o reducción de jornada a que se refiere el artículo 20.6, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

CAPÍTULO IV

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 30. *Extinción de la personalidad jurídica del contratante.*

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo I del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

TÍTULO II

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

Artículo 31. *Procedimientos de regulación de empleo por existencia de fuerza mayor.*

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este Título.

La autoridad laboral competente se determinará conforme a lo establecido en el artículo 25.

Artículo 32. *Iniciación.*

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 33. *Instrucción y resolución.*

1. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y podrá realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.

No obstante lo anterior, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva en los casos en que la fuerza mayor temporal venga determinada por los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a los que se refiere el artículo 47.6 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

3. En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a la representación legal de las personas trabajadoras el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

4. La resolución de la autoridad laboral constatará, en su caso, la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa o la acreditación por parte de esta del impedimento o las limitaciones a su actividad.

En los supuestos de reducción de jornada y suspensión de contratos, la resolución que declare la existencia de la fuerza mayor expresará, además, hasta qué fecha surte efectos.

5. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, corresponderá a la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos de trabajo o sobre la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de su decisión a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral.

6. En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada por otras causas, de acuerdo con lo establecido en el título I.

7. De conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las resoluciones de la autoridad laboral podrán ser objeto de recurso de alzada por los interesados ante el órgano superior jerárquico del que las haya dictado, cuya resolución podrá ser impugnada ante la jurisdicción social.

8. Las personas trabajadoras y sus representantes legales podrán impugnar las decisiones empresariales sobre la extinción de contratos o sobre las medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos que les afecten en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

TÍTULO III

Normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

CAPÍTULO I

Normativa aplicable

Artículo 34. *Normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

1. Los procedimientos de despido colectivo contemplados en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores se regirán por las normas contenidas en el presente título.

2. Dichos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

3. En los casos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de Administraciones Públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma, se entenderá que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos casos que se describen en el artículo 1, apartado 2 de este Reglamento. Asimismo, el procedimiento aplicable para los despidos colectivos en los supuestos a que se refiere este apartado será el contenido en el Título I.

En los procedimientos contemplados en este apartado, y por lo que afecta a la documentación mencionada en el artículo 3.1 de este Reglamento, los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior deberán indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

4. En lo no recogido en este Título, y en cuanto no se oponga, contradiga o sea incompatible con el mismo, será de aplicación el procedimiento general contemplado en el Título I.

CAPÍTULO II

Procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores

Sección 1.ª Objeto del procedimiento

Artículo 35. *Objeto del procedimiento.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, fundada en causas económicas, técnicas u organizativas se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Capítulo en los supuestos en que, en un periodo de noventa días tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de los mismos, en aquel Departamento Ministerial, ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculados a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u Organismos dependientes o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en el Departamento Ministerial, en el ente u organismo dependiente de la Administración General del Estado o vinculado a esta, en la Consejería de las Comunidades Autónomas o en el órgano que estas determinen, en los entes u organismos dependiente o vinculados a ellas, así como en las entidades de la Administración Local y en los entes u organismos dependientes de ellas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2. A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el presente artículo, se incluirá la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

3. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

Artículo 36. *Ámbito del procedimiento.*

El ámbito del procedimiento vendrá constituido por el correspondiente al del Departamento Ministerial, al del ente, Organismo o entidad dependiente de la Administración General del Estado, y, en el caso de las Comunidades Autónomas, por el de la Consejería u órgano que estas determinen o por el ente u Organismo vinculado o dependiente de ellas.

En el caso de la Administración Local el ámbito del procedimiento será el de la correspondiente entidad local o el de los entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de ella.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 37. *Comunicación de inicio.*

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública en los términos recogidos en los artículos 42 y 43 respectivamente. A dicho escrito deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación establecida en los artículos 38, 39 o 40.

Artículo 38. *Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo.*

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas deberá contener, además de la documentación especificada en el artículo 3, la siguiente información:

a) Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y

Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que hace referencia.

b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Artículo 39. *Documentación en los despidos colectivos por causas económicas.*

En los despidos colectivos por causas económicas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán aportar la siguiente documentación justificativa:

1. Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

2. Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.

3. Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable dónde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria conforme a lo previsto en el artículo 35.

4. Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

5. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

6. Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Artículo 40. *Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas.*

En los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas, las Administraciones Públicas correspondientes deberán presentar una Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas, así como la documentación a que se refiere el número 4 y, en su caso 5 y 6 del artículo anterior.

Artículo 41. *Prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública.*

1. Tendrá prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca dicho ente, organismo o entidad pública.

2. La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, podrá establecer la aplicación de dicha prioridad en los procedimientos que afecten al personal laboral de sus respectivos ámbitos, aún cuando el Departamento, Consejería, organismo o entidad que promueva el procedimiento no lo hubiera previsto, si, a la vista del expediente, entendiese que es aplicable dicha prioridad, por ser adecuada a las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta la ordenación general en materia de recursos humanos y el interés público.

3. En cuanto a la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad pública afectados por el procedimiento de despido, resultará de aplicación, igualmente, lo previsto en el artículo 13.

Artículo 42. *Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.*

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad que inicie el procedimiento, hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su comunicación a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito a que se refiere el artículo 37, así como la documentación señalada en los artículos 38, 39 o 40, según proceda.

2. Asimismo remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

3. Resultará de aplicación a este trámite lo previsto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 6, si bien la documentación a acompañar con la comunicación de inicio del procedimiento será la que corresponda a los procedimientos regulados en el presente Título.

Artículo 43. *Comunicación del inicio del procedimiento al órgano competente en materia de Función Pública.*

1. El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad comunicará igualmente el inicio del procedimiento de despido colectivo, en el plazo y con la documentación e información a la que se refiere el artículo anterior, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando se trate, respectivamente, de procedimientos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado o a las Comunidades Autónomas.

2. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente, podrá:

a) Acordar la aplicación de la prioridad a la que se refiere el artículo 41, que tendrá carácter vinculante en los términos que figuren en el acuerdo o resolución que se dicte.

b) Emitir informe sobre el procedimiento, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo.

En estos casos, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del procedimiento, a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, copia de la resolución por la que se establezca la citada prioridad y, en su caso, del informe emitido.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas.

Artículo 44. *Desarrollo del periodo de consultas.*

1. El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el ente, organismo o entidad afectados, y los representantes de los trabajadores sobre las circunstancias del despido colectivo. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a las medidas sociales de acompañamiento contenidas en el artículo 8, siempre que sean compatibles con la naturaleza y régimen jurídico de la Administración Pública de que se trate.

2. A tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva establecida en los artículos 38, 39 o 40, según proceda y las partes deberán negociar de buena fe.

3. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto en los apartados 2 a 7 del artículo 7. En relación con el número de trabajadores a considerar para determinar su duración, se estará al que corresponda al ámbito del procedimiento al que se refiere el artículo 36, computando únicamente el personal laboral contratado en dicho ámbito con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o normativa dictada en su desarrollo.

Artículo 45. *Plan de recolocación externa.*

A los efectos previstos en el artículo 9, el Plan de recolocación externa, cuando proceda según el número de trabajadores afectados, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. Su elaboración corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado u organismos o entidades dependientes de ella y a los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar, al finalizar el periodo de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, debiendo presentar, al inicio del mismo, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración y el contenido previsto para el mismo.

Artículo 46. *Interlocución durante el periodo de consultas.*

1. Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.

2. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal, en su caso. De producirse dicho acuerdo, en la Administración General del Estado la interlocución se canalizará, en el caso de los Departamentos Ministeriales, a través de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA en el ámbito del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, u órganos de naturaleza análoga en el resto de los Convenios Colectivos.

3. En los entes, organismos o entidades públicas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores del propio ente, organismo o entidad pública, o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y los representativos del ente, organismo o entidad pública afectado por el despido y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a los mismos.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

Artículo 47. *Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas.*

1. A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante en el caso de la Administración del Estado y en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

2. En el caso de la Administración General del Estado, la comunicación se efectuará al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas. En el caso de las Comunidades Autónomas la citada comunicación se efectuará a la Dirección General competente.

3. Una vez obtenido el informe mencionado en el apartado 1, se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél, o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

4. El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. Entre la documentación remitida, deberá obrar el informe del órgano competente en materia de Función Pública al que se refiere el apartado 1, la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

5. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva a la que se refiere el apartado 3.

6. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la

terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Artículo 48. *Comunicación de la decisión de despido colectivo en el ámbito de la Administración Local.*

1. En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local o a los entes u organismos dependientes de ellas, éstos comunicarán a la autoridad laboral competente el resultado del periodo de consultas. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a dicha autoridad copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 37. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

2. Transcurrido el plazo al que se refiere el apartado anterior sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

TÍTULO IV

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

Artículo 49. *Beneficios en la cotización a la Seguridad Social.*

Durante la aplicación de las medidas de reducción de jornada y suspensión de contrato reguladas en este reglamento, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social que se indican en la misma sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153 bis del mismo texto legal.

Artículo 50. *Acciones formativas vinculadas a los beneficios extraordinarios para las empresas.*

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este reglamento, las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada una de las personas afectadas, que tendrán como objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras. Las empresas que apliquen expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que se beneficien voluntariamente de las exenciones a las que se refiere el artículo anterior deberán desarrollar estas acciones formativas.

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

2. Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de

formación acreditada. A estos efectos se establecerán los mecanismos de colaboración oportunos entre las Administraciones públicas en el marco de sus competencias.

3. Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato o en tiempo de trabajo, y en todo caso antes de que transcurran seis meses desde la finalización del periodo de vigencia del expediente. En cualquier caso, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere este artículo tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 51. *Compromiso de mantenimiento del empleo.*

1. Las exenciones en la cotización a las que se refiere el artículo 49 estarán condicionadas al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de aquel.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación con la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes que deban reintegrarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Artículo 52. *Límites en materia de horas extraordinarias, contrataciones y externalizaciones.*

1. Durante la aplicación efectiva de un expediente de regulación temporal de empleo no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Las empresas que estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna reguladas en este reglamento podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Artículo 53. *Acceso a los datos relativos a los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

La Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal, el Instituto Social de la Marina y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrán acceso, a

través de los procedimientos electrónicos que se establezcan, a todos los datos necesarios para la identificación de todo expediente de regulación temporal de empleo comunicado o autorizado, sobre la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en este, el tipo de medida que se aplique, el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo y el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora.

Disposición adicional primera. *Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años.*

(Suprimida).

Disposición adicional segunda. *Tramitación electrónica de los procedimientos.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en los procedimientos de despido colectivo y en los de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, la empresa que los inicie está obligada a relacionarse con la autoridad laboral a través de medios electrónicos. Del mismo modo, todas las comunicaciones que deban realizarse por cualesquiera órganos de las administraciones con competencias para la tramitación de dichos procedimientos, incluyendo aquellas dirigidas a la representación legal de las personas trabajadoras, se realizarán por medios electrónicos.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social desarrollará y mantendrá una aplicación informática que permita la tramitación y gestión administrativa de los procedimientos regulados en este reglamento.

3. Las Comunidades Autónomas podrán utilizar sus propias aplicaciones informáticas o bien adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior, mediante la suscripción del correspondiente convenio con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

4. Mediante las normas de desarrollo de este reglamento se determinarán los sistemas o medios electrónicos que habrán de utilizarse para comunicarse con la Administración.

Disposición adicional tercera. *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional vigésimo primera del Estatuto de los Trabajadores, lo previsto en el Título I, Capítulo II de este Reglamento será de aplicación a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

A efectos de determinar si una entidad se financia mayoritariamente con ingresos, cualquiera que sea su naturaleza, obtenidos como contrapartida a la entrega de bienes o a la prestación de servicios, se tendrá en cuenta que la entidad no esté clasificada como Administración Pública en el inventario de entes del sector público estatal, autonómico o local, de conformidad con los criterios de contabilidad nacional, de acuerdo con la información disponible en el portal web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En caso de que la entidad no figure en el correspondiente inventario, deberá justificarse por la entidad la presentación ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de la solicitud de inclusión en el mismo.

Disposición adicional cuarta. *Procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar.*

Las competencias atribuidas en este Real Decreto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ejercerán, en los procedimientos que afecten a personal laboral que preste servicios en la Administración Militar, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

Disposición adicional quinta. *Obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo.*

Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo en relación con alguna de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición adicional sexta. *Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.*

1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. Dichas empresas remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.

Disposición transitoria primera. *Trabajadores computables a efectos de la exigibilidad del plan de recolocación externa.*

Lo previsto en el artículo 9.5 respecto al cómputo de trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo por motivos no inherentes a la persona del trabajador a los efectos de la obligatoriedad de acompañar un plan de recolocación externa a la documentación de iniciación del procedimiento se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos de trabajo que se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Real Decreto que aprueba el presente Reglamento.

Disposición transitoria segunda. *Procedimientos iniciados.*

Los despidos colectivos y expedientes de regulación temporal de empleo que se hubieran iniciado a la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

§ 81

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

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

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Determinación del importe de la aportación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Procedimiento para la liquidación y pago de las aportaciones

Artículo 5. *Información previa.*

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

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

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

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

c) Fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

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

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

f) Número de trabajadores afectados por el despido colectivo.

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

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

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

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

Artículo 6. *Procedimiento de liquidación.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Contenido de la resolución.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. *Medidas cautelares.*

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

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

Artículo 9. *Sucesión de empresas.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12. *Devolución de aportaciones indebidas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición final primera. *Título competencial.*

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

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

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

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

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

Disposición final tercera. *Derecho supletorio.*

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

Disposición final cuarta. *Facultades de desarrollo.*

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

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

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

§ 82

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 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☐

13.4. ¿Adopta la empresa medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE)? SÍ☐ NO☐

14. CLÁUSULAS SOBRE ACTIVIDAD SINDICAL

14.1. ¿Se regulan garantías o competencias por encima de las establecidas legalmente? SÍ ☐ NO ☐

14.2. ¿Se establece la posibilidad de acumulación de horas sindicales en un/a mismo/a representante? SÍ ☐ NO ☐

14.3. ¿Se ha pactado la constitución de comités intercentros? SÍ ☐ NO ☐

15. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

15.1. ¿Se establecen procedimientos de mediación y/o arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del convenio? SÍ ☐ NO ☐

En caso afirmativo, señálese el procedimiento:

Solo procedimientos de mediación SÍ ☐ NO ☐ Procedimientos de mediación y arbitraje SÍ ☐ NO ☐

16. REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

16.1. ¿Han negociado el comité de empresa o los delegados/as del personal? SÍ ☐ NO ☐

16.2. ¿Han negociado las secciones sindicales? SÍ ☐ NO ☐

16.3. ¿Han negociado otros? SÍ ☐ NO ☐

16.4. Composición de la Comisión Negociadora y número de representantes:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes		Nº total de representantes		Nº de Mujeres		Nº de Hombres	

16.5. ¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? SÍ ☐ NO ☐

Participantes que no han firmado		Número de representantes	

17. TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIA PARA LOS CONVENIOS DE ÁMBITO TERRITORIAL SUPERIOR A LA PROVINCIA

ANEXO

CUMPLIMENTAR EXCLUSIVAMENTE SI EL CONVENIO ES DE ÁMBITO SUPERIOR A LA PROVINCIA

Señálese con una cruz las provincias implicadas y consígnese el número de trabajadores/as afectados

PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as	PROVINCIAS	Nº de trabajadores/as
01 ☐ Álava		20 ☐ Guipúzcoa		39 ☐ Cantabria	
02 ☐ Albacete		21 ☐ Huelva		40 ☐ Segovia	
03 ☐ Alicante		22 ☐ Huesca		41 ☐ Sevilla	
04 ☐ Almería		23 ☐ Jaén		42 ☐ Soria	
05 ☐ Avila		24 ☐ León		43 ☐ Tarragona	
06 ☐ Badajoz		25 ☐ Lleida		44 ☐ Teruel	
07 ☐ Illes Balears		26 ☐ La Rioja		45 ☐ Toledo	
08 ☐ Barcelona		27 ☐ Lugo		46 ☐ Valencia	
09 ☐ Burgos		28 ☐ Madrid		47 ☐ Valladolid	
10 ☐ Cáceres		29 ☐ Málaga		48 ☐ Vizcaya	
11 ☐ Cádiz		30 ☐ Murcia		49 ☐ Zamora	
12 ☐ Castellón		31 ☐ Navarra		50 ☐ Zaragoza	
13 ☐ Ciudad Real		32 ☐ Ourense		51 ☐ Ceuta	
14 ☐ Córdoba		33 ☐ Asturias		52 ☐ Melilla	
15 ☐ A Coruña		34 ☐ Palencia			
16 ☐ Cuenca		35 ☐ Las Palmas			
17 ☐ Girona		36 ☐ Pontevedra			
18 ☐ Granada		37 ☐ Salamanca			
19 ☐ Guadalajara		38 ☐ Santa Cruz de Tenerife		**TOTAL**	

NOTAS DE AYUDA PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA

(1) Este documento se debe cumplimentar **obligatoriamente** siempre que se firme un nuevo convenio o acuerdo que no haya existido anteriormente, o que modifique el contenido del anterior al término de su vigencia. En los **convenios plurianuales,** se cumplimentarán en este Anexo 2.I los datos acordados para la vigencia total del mismo, y respecto a los datos variables (aumento salarial, jornada, cláusula de garantía salarial, número de trabajadores afectados, etc.) **exclusivamente los correspondientes al primer año de vigencia**

(2) Se considerará como pública aquella empresa en la que la mayoría del capital social sea de titularidad pública.

(3) Se entenderá como ente de la administración pública aquel que realiza los servicios oficiales propios de las distintas administraciones públicas tales como: ministerios, seguridad social, justicia , administración de las comunidades autónomas, ayuntamientos, etc.

(4) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica de la empresa o centro de trabajo al que afecta el convenio. Si en la empresa se realizan varias actividades, consignese 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 período, (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 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 período, 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 ☐ → En estos casos, indíquese la provincia ..... (4) ☐
Provincial 2 ☐
Autonómico (5) 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. ☐
Interautonómico (6) 4 ☐
Estatal 5 ☐

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. Período 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? **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 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) Describase, con el mayor detalle posible, la actividad económica del sector. En el caso de caracterizarse por varias actividades, consignese 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 sí 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.

§ 83

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».

§ 84

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».

§ 85

Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 129, de 31 de mayo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-12870

Visto el texto del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (código de convenio 99100015092012) para los años 2023, 2024 y 2025, que ha sido suscrito con fecha 10 de mayo de 2023, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (V AENC)

Madrid, 10 de mayo de 2023.

PREÁMBULO

Las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, que suscribimos el presente Acuerdo, venimos demostrando desde hace varias décadas nuestra apuesta por el diálogo social bipartito como eje del autogobierno de las relaciones laborales, siendo el ámbito de la negociación colectiva donde encuentra su máxima expresión. En ese marco, el presente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación

Colectiva (V AENC) forma parte de un largo hilo histórico que enlaza diversos pactos alcanzados en los primeros años de la democracia, los AENC anteriores, los sucesivos acuerdos para la solución autónoma de conflictos laborales y otros muchos frutos del diálogo social bipartito que, especialmente en los últimos años, han mostrado la vitalidad, presencia y capacidad de adaptación de los interlocutores sociales y nuestra decidida apuesta por ocupar un espacio propio.

En el período más reciente son frutos de ese diálogo social bipartito el III y IV AENC, que orientó los criterios de negociación colectiva entre el año 2015 y el año 2020, el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) y, por la trascendencia del momento vivido, cabe resaltar el Acuerdo bipartito que alcanzamos en la madrugada del 12 de marzo de 2020 para hacer frente en el ámbito laboral a los problemas originados por la crisis pandémica de la COVID-19, que luego se transformó, a través del diálogo tripartito en los seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo (ASDE), más conocidos como los acuerdos de los ERTE, que permitieron salvar millones de empleos y la actividad empresarial en el conjunto del país.

En contextos tremendamente difíciles, como los que se han vivido en España desde el año 2020, no pueden entenderse los frutos del diálogo social tripartito sin el empuje de las Organizaciones empresariales y sindicales. De ese diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales han surgido no solo los seis acuerdos sobre ERTE y la ordenación de la recuperación plena de la actividad, sino también otros importantes acuerdos laborales, entre los que cabe destacar el desarrollo de la normativa sobre el teletrabajo, la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, o la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de estos acuerdos cabe destacar el que ha sido el principal fruto del diálogo social tripartito del último periodo en el ámbito laboral, el Acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 sobre Reforma Laboral, plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021. En dicho Acuerdo, Gobierno, CEOE, CEPYME, CC. OO. y UGT, fuimos capaces de centrar los objetivos en los elementos que debían facilitar un cambio de paradigma en el empleo y las relaciones laborales: apostar por la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo; reforzar el mecanismo de los ERTE como medida de flexibilidad interna que ayuden a sostener el empleo y la actividad empresarial en momentos de dificultad de las empresas o de transformaciones sectoriales más profundas; y fortalecer la negociación colectiva y el valor del convenio colectivo como la vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de los sectores y empresas.

Siendo conscientes de que aún es temprano para hacer una valoración completa y definitiva de los efectos de esta Reforma Laboral, es innegable que los primeros resultados apuntan a un acierto en las medidas acordadas por cuanto están contribuyendo a erradicar ciertas patologías de nuestro mercado laboral, como la alta temporalidad o la destrucción masiva de empleo en épocas de crisis y se ha fortalecido el papel de la negociación colectiva, medidas que repercuten sin duda en la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, y en la productividad de las empresas.

Todos estos acuerdos que se producen ponen de manifiesto el valor del diálogo social tanto en el ámbito bipartito como en el ámbito tripartito.

Ahora sumamos el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva. Cada uno de los AENC que le han precedido ha contado con contenidos diversos que han obedecido a las situaciones de cada momento, nunca sencillas pero muy diferentes entre sí. Pero todos ellos tienen un hilo conductor común, que es buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Así, el I AENC, suscrito en febrero de 2010 y con vigencia hasta el año 2012 pretendía actuar como «elemento dinamizador de la economía española» en defensa del empleo en una coyuntura de arranque de la profunda crisis económica que apenas se iniciaba. El II AENC (2012-2014), suscrito en la fase más aguda de la crisis y en medio de durísimas

medidas de ajuste, buscaba, desde la flexibilidad interna y la moderación salarial, iniciar una recuperación de la economía española, preservando a su vez el papel de la negociación colectiva y del diálogo social bipartito. El III AENC (2015-2017) se suscribió en el inicio de una incipiente recuperación económica y del empleo y buscó consolidar la situación del empleo y de las empresas. El IV AENC (2018-2020) trataba de mejorar el empleo, los salarios y la marcha de las empresas aprovechando la consolidación y mejora de la economía española.

CEOE, CEPYME, CCOO Y UGT acordamos este AENC nuevamente en una coyuntura compleja. El estallido a principios de 2020 de una crisis sanitaria sin precedentes que paralizó de hecho la actividad a nivel mundial hizo necesario volcar todos los esfuerzos en la salida de dicha situación. Y en pleno proceso de recuperación del parón de actividad se sucedieron otras situaciones -bloqueo de suministros de determinadas materias y componentes, escalada de precios en la energía y algunas materias primas- que culminaron además con una guerra en pleno corazón de Europa que amenazaba, entre otros, a la propia recuperación económica. Y todo lo anterior se tradujo en un incremento desorbitado de los precios que deterioraba la capacidad adquisitiva de los salarios e incrementaba los costes de producción de las empresas. A los elementos anteriores, todos ellos coyunturales aunque algunos de ellos con repercusiones de más largo recorrido, se les une la necesidad de afrontar las grandes transformaciones estructurales -digital, ecológica, demográfica, de los cuidados-, transformaciones profundamente disruptivas también en el empleo y el funcionamiento de las empresas, que la pandemia y las posteriores crisis han venido a acelerar.

Con la voluntad de afrontar esos retos hemos realizado la negociación del V AENC que ahora termina. La misma arrancó tras acabar la negociación tripartita que culminó con el Acuerdo de Reforma Laboral de diciembre de 2021, y desde el inicio ha pretendido plasmar la decidida voluntad de los interlocutores sociales de fortalecer el diálogo social bipartito para, desde la autonomía de la negociación colectiva y la convicción de la necesidad de gobernar desde dicha autonomía las relaciones laborales, afrontar una situación económica extremadamente compleja y el despliegue en la negociación colectiva de la Reforma Laboral acordada.

El contexto de máxima incertidumbre dificultó el proceso de negociación, provocando que no hayamos alcanzado un acuerdo hasta mayo de 2023 y, por tanto, que el AENC no haya dado cobertura a la negociación colectiva del año 2022. Para dicho ejercicio, aunque buena parte de los sectores y de las empresas ya han cerrado sus convenios colectivos, aún quedan muchos otros sin hacerlo. En estos casos, las partes negociadoras de cada uno de los ámbitos afrontarán las negociaciones buscando soluciones en base a la situación y la realidad de su propio ámbito.

El V AENC tendrá una vigencia de 2023 a 2025, y mantiene la naturaleza jurídica y estructura de anteriores AENC. Entre sus contenidos, destaca en primer lugar el recordatorio de las materias de empleo y contratación que la Reforma Laboral mandata para su desarrollo desde la negociación colectiva, con el fin de consolidar desde el ámbito que nos es propio los objetivos de estabilidad en el empleo que en ella se establece. Abordamos igualmente los criterios para la determinación de los incrementos salariales en los años 2023 a 2025, con el objetivo de recuperar los salarios, así como determinadas recomendaciones sobre la estructura salarial. Adicionalmente, afrontamos la necesidad de analizar, en cada uno de los ámbitos de actuación, la evolución de los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y para establecer medidas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras y logren reducir la frecuencia y duración de dichos procesos, entre otros tratando de realizar un mejor aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social sin modificar las actuales competencias de los servicios públicos de salud y con plena libertad de la persona trabajadora, para lo que instamos a las administraciones competentes en la materia.

La igualdad entre mujeres y hombres se mantiene en un apartado con compromisos específicos, pero además apostamos por una visión trasversal que integre, con perspectiva de género, medidas en el ámbito de la estructura salarial, los sistemas de clasificación profesional o los instrumentos de flexibilidad interna en aras a una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Abordamos también la necesidad de actuar en materia de

integración plena en el empleo de las personas con discapacidad y frente a las discriminaciones ante la diversidad y la integración de las personas LGTBI y de afrontar, de manera decidida en nuestro ámbito de responsabilidad, las violencias sexuales y de género, proteger a las víctimas y convertir los centros de trabajo en espacios seguros.

Apostamos, igualmente, por los mecanismos de flexibilidad interna, como herramientas que faciliten la adaptación competitiva de las empresas y la actividad productiva y preserven la estabilidad y calidad del empleo y las condiciones laborales, en un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras. Entre esos instrumentos cabe destacar, por ser una de las novedades centrales de la reciente Reforma Laboral, los criterios compartidos de utilización de los ERTE y del nuevo Mecanismo Red como herramienta de flexibilidad interna que mantenga empleos y empresas frente a medidas más traumáticas. Igualmente pretendemos desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia -o teletrabajo-, alcanzado en el diálogo social tripartito en el año 2020, remite a dicha negociación. Y se hace una novedosa apuesta por establecer pautas compartidas en el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva.

Por último, y no menos importante, apostamos decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado.

Con el presente AENC los interlocutores sociales ofrecemos al conjunto de la sociedad un acuerdo que aporta certezas y compromisos ante la incertidumbre y los importantes retos que como Estado afrontamos. Desde nuestras capacidades y posibilidades en el ámbito bipartito, creemos que hemos hecho los deberes y cumplido con nuestra responsabilidad. Pero para completar algunos de esos compromisos, algunas actuaciones no dependen solo de nuestra voluntad, pues requieren de la actuación del Gobierno o de otras instancias. Entre ellas queremos destacar el requerimiento que se hace al Gobierno para adaptar la actual normativa de revisión de precios en la contratación pública que permita su actualización en determinadas situaciones. Las personas trabajadoras y las empresas que participan en la contratación pública en los sectores intensivos en mano de obra no pueden ser de nuevo los paganos de una norma que impide de facto revisar precios y, con ello, salarios incluso en situaciones extremas como las actuales.

Todas estas medidas no pueden quedarse en el papel. El V AENC, como los anteriores, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en miles de procesos negociadores de miles de ámbitos diversos, de sector y de empresa. Porque la potencia y la riqueza del diálogo social bipartito y de su principal instrumento, que es la negociación colectiva, no está solo en los grandes acuerdos generales; lo más importante es que sus contenidos penetren en todos los ámbitos y se adapten a las distintas realidades. Este esfuerzo y compromiso nos involucra a miles de personas de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo para que sea posible alcanzar los objetivos pretendidos, y poder consolidar un clima de paz social tan necesario en el actual contexto.

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica y ámbitos del acuerdo interconfederal

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Las Organizaciones signatarias, que tenemos la condición de más representativas a nivel estatal, asumimos directamente los compromisos del presente Acuerdo y nos obligamos, por tanto, a ajustar nuestro comportamiento y acciones a lo pactado, pudiendo cada una de nosotras reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados.

Asimismo, consideramos que las materias del Acuerdo constituyen elementos interrelacionados y que el tratamiento de las mismas en los convenios colectivos puede favorecer la actividad empresarial y el empleo.

Las Confederaciones firmantes deberemos intensificar los esfuerzos para establecer con nuestras respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional.

2. Ámbito temporal

El Acuerdo tendrá una vigencia de tres años (2023-2025).

Las Organizaciones firmantes nos reuniremos tres meses antes de la finalización del año 2025, al objeto de iniciar las negociaciones de un nuevo Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva con la vigencia que se determine.

3. Comisión de seguimiento

En este Acuerdo constituimos una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las Organizaciones signatarias del mismo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las Organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto en la negociación de los convenios colectivos.

Durante la vigencia del Acuerdo la Comisión de Seguimiento tendrá encomendadas las tareas y articulará los Grupos de Trabajo que de común acuerdo estimen las partes.

La Comisión de Seguimiento aprobará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

CAPÍTULO II

De la negociación colectiva

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Con esa visión, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo tenemos el firme propósito de impulsar la negociación colectiva, fomentando la apertura de nuevas unidades de negociación y la ampliación de las existentes.

1. Vigencia y ordenación del proceso negociador

Para preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación, planteamos a las partes negociadoras de convenios colectivos:

Impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación de las negociaciones hasta el cierre de las mismas.

Promover el recurso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC), de impulso de la negociación colectiva y prevención de conflictos.

2. Comisiones paritarias

Las Organizaciones firmantes coincidimos en la necesidad de potenciar las comisiones paritarias y sus funciones, dotándolas de un régimen ágil y flexible de funcionamiento que permita mejorar su eficacia para reforzar la autonomía colectiva.

En tal sentido, recordamos la conveniencia de tener en cuenta el anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias recogido en el VI ASAC.

Junto a la definición de las funciones que se le atribuyan a la comisión paritaria, se debe establecer un procedimiento de funcionamiento regular para poder resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.

El convenio colectivo de cualquier ámbito deberá regular los procedimientos a aplicar en relación a cada materia sobre la que, por norma legal o convencional, esté prevista la intervención de la comisión paritaria, indicando los plazos de comunicación y/o, en su caso, resolución; la documentación a presentar por la empresa o por cualquiera de las partes afectadas y garantías de audiencia.

Con el fin de facilitar el contacto y comunicación con las comisiones paritarias, se anima a las personas negociadoras de convenios a domiciliar las mismas en la sede de la Fundación SIMA o de sus homólogas autonómicas, en función del ámbito territorial de aplicación del respectivo convenio.

3. Sistemas de solución autónoma de conflictos laborales

Las Organizaciones signatarias de este Acuerdo nos sentimos plenamente comprometidas en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes a nivel estatal y en cada comunidad autónoma, por lo que llamamos a las partes negociadoras a impulsar su utilización, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) de impulso y promoción de la negociación colectiva, de mediación preventiva de conflictos y de intervención en casos de bloqueo de la negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad.

Para ello debieran establecerse en los convenios colectivos compromisos y referencias expresas de utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

CAPÍTULO III

Empleo y contratación

El 30 de diciembre de 2021 se publicó 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, que recogió el fruto del intenso proceso de diálogo social tripartito.

Este nuevo marco regulatorio incorpora importantes menciones a la negociación colectiva y un nuevo modelo de contratación laboral en España que nos invita a introducir de forma ordenada los significativos cambios que van a afectar a las empresas y a las personas trabajadoras.

Hasta la fecha la Reforma laboral arroja buenos resultados. Para seguir avanzando en esa dirección es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente tras dicha Reforma.

1. Modalidades de contratación

Para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

– Período de prueba: Duración, para facilitar el mutuo conocimiento de las partes contratantes y también la idoneidad de la persona trabajadora y sus aptitudes, así como su adecuación a las perspectivas de desarrollo profesional y a la demanda de sus cualificaciones en la organización de la empresa, realizando las experiencias que constituyan el objeto de la prueba (artículo 14.1 del ET).

– Contrato de duración determinada:

● En los convenios o acuerdos colectivos:

○ Acordar, en su caso, medios distintos al anuncio público que garanticen la trasmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada (artículo 15.7 del ET).

● En los convenios colectivos:

○ Duración del contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, con el límite de tres meses (artículo 15.3 del ET).

○ Planes y criterios de reducción de la temporalidad en línea con lo dispuesto en el artículo 15.8 del ET.

○ Medidas para facilitar el acceso efectivo a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo (artículo 15.8 del ET).

● En los convenios sectoriales:

○ Ampliar, en su caso, hasta un máximo de un año el contrato por circunstancias de la producción derivadas de un incremento ocasional e imprevisible de la actividad u oscilaciones de la misma (artículo 15.2 del ET).

– Fijos-discontinuos:

Con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo que persigue la Reforma Laboral de 2021, que, entre otras fórmulas, se materializa en la potenciación del contrato fijo-discontinuo cuando haya intermitencia y recurrencia en los trabajos, recomendamos desarrollar a través de los convenios colectivos toda la virtualidad de este contrato, regulando aquellos aspectos que permitan una mejor adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras, de los sectores y de las empresas.

Para conseguir dicho objetivo, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

● En los convenios colectivos o, en su defecto, en los acuerdos de empresa:

○ Criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento, teniendo presente que, en todo caso, el mismo deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia fehaciente de la notificación (artículo 16.3 del ET).

● En los convenios colectivos sectoriales:

○ En los supuestos en que el contrato fijo-discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata, el plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas (artículo 16.4 del ET).

○ Bolsa sectorial de empleo (artículo 16.5 del ET).

○ Celebración del contrato a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen (artículo 16.5 del ET).

○ Censo anual del personal fijo-discontinuo (artículo 16.5 del ET).

○ En su caso, periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (artículo 16.5 del ET).

● En los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, acuerdos de empresa:

○ Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario (artículo 16.7 del ET).

– Tiempo parcial:

Con el propósito de mantener un sistema de contratación que genere estabilidad, consideramos que el contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una herramienta adecuada para atender las necesidades de flexibilidad de las personas trabajadoras y las empresas.

Para cumplir adecuadamente esta finalidad, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

– Ampliar, en su caso, el número de interrupciones en la jornada, cuando ésta se lleve a cabo de forma partida (artículo 12.4.b del ET).

– Procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial y viceversa o para el incremento del tiempo de trabajo (artículo 12.4.e del ET).

– Medidas para facilitar el acceso efectivo a la formación profesional continua (artículo 12.4.f del ET).

– Porcentaje máximo de horas complementarias, sin exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas ni ser inferior al 30 % de las mismas (artículo 12.5.c del ET).

– Plazo de preaviso de realización de horas complementarias (artículo 12.5.d del ET).

– Porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria, sin superar el 30 % de las horas ordinarias contratadas (artículo 12.5.g del ET).

2. Contratación de jóvenes y personas en proceso de recualificación

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la preocupación por el grave problema de desempleo juvenil en España y la necesidad de facilitar la recualificación profesional que permita transitar desde sectores con excedente de personal hacia aquéllos con dificultades para encontrar personas con el perfil profesional demandado, especialmente en un entorno como el actual, de continuos cambios, en los que es preciso un aprendizaje permanente.

Por ello, la negociación colectiva debe impulsar la contratación de jóvenes y personas en transición en el empleo, promoviendo los contratos formativos y la formación dual como vía de inserción y recualificación.

Con tal fin, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

– En los convenios o acuerdos colectivos:

● Criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres (artículo 11.6 del ET).

● Compromisos de conversión de contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (artículo 11.6 del ET).

– En los convenios colectivos:

● Retribución del tiempo de trabajo efectivo del contrato de formación en alternancia (artículo 11.2.m del ET).

● Retribución, en su caso, del contrato para la obtención de la práctica profesional, en cuyo defecto será el del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, conforme al tiempo de trabajo efectivo (artículo 11.3.i del ET).

● Duración del periodo de prueba en los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3.e del ET).

● Porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos (DA 1.ª de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

– En los convenios sectoriales estatales o autonómicos y, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior:

– Duración máxima y/o mínima, dentro de los límites legales, de los contratos para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3. c del ET).

– Puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante un contrato formativo (artículo 11.4.e del ET).

CAPÍTULO IV

Jubilación parcial y flexible

La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas.

Con tal fin, los convenios colectivos podrán reconocer el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo de acuerdo con la normativa que le sea de aplicación e impulsarán, en su caso, los mecanismos para su puesta en marcha en cada uno de los sectores y empresas, en función de sus circunstancias y características propias.

Igualmente, se potenciarán desde los convenios fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral.

Asimismo, las Confederaciones signatarias de este Acuerdo instamos al Gobierno a abrir la Mesa de diálogo social para dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, dada la importancia de la jubilación parcial y el contrato de relevo como elementos esenciales para el traslado de conocimiento, rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad de las empresas y creación de empleo en condiciones de estabilidad.

CAPÍTULO V

Formación y cualificación profesional

Para las Organizaciones firmantes es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos. Para ello son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora.

La formación continua resulta imprescindible si queremos fomentar una nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de las competencias de los trabajadores y trabajadoras, también en el lugar de trabajo.

Conscientes de ello, las Organizaciones signatarias consideramos fundamental contribuir, a través de la negociación colectiva, a potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a:

– Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación.

– Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.

– Fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.

– Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación.

– Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

CAPÍTULO VI

Retribución

En el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Para lograrlo, coincidimos en que un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, contribuirá a aumentar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo.

1. Estructura salarial

Los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio.

Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución.

Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible.

2. Criterios para la determinación de los incrementos salariales

Los salarios negociados en los próximos años deberían incrementarse de acuerdo con las siguientes directrices:

– Incremento salarial para 2023: 4 %.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

– Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

– Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026.

Las partes negociadoras deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices anteriores podrá adaptarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo.

3. Actualización de precios durante la vigencia de los contratos públicos

Las Confederaciones firmantes instamos al Gobierno a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales.

4. Previsión social complementaria

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.

Por ello, planteamos fomentar en los convenios colectivos los Planes de Pensiones de Empleo, en su caso, a través de Entidades de Previsión Social Empresarial (EPSE), como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas.

CAPÍTULO VII

Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo manifestamos nuestra preocupación por los indicadores de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. En ese sentido, deseamos establecer líneas de actuación que mejoren la salud de las personas trabajadoras.

Ante esta situación, exhortamos a la negociación colectiva a:

Establecer procedimientos y ámbitos paritarios de análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el estudio de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

Fijar líneas de actuación que como consecuencia reduzcan el número de procesos y su duración, así como el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Igualmente, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos que el aprovechamiento de los recursos de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social contribuye al objetivo de mejorar los tiempos de espera, la atención sanitaria de las personas trabajadoras y la recuperación de su salud, así como a reducir la lista de espera en el Sistema público.

Al objeto de cumplir esta finalidad, las Organizaciones signatarias instamos a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico. Todo ello se llevará a cabo con respeto de las garantías de intimidad, sigilo, confidencialidad, consentimiento informado y coordinación con el profesional sanitario del Sistema público de salud.

Asimismo, instamos a que se activen ámbitos tripartitos nacionales y autonómicos para:

Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos.

Estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de IT.

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.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Las Organizaciones firmantes hemos recogido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, los nuevos retos y objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

En desarrollo de la misma, consideramos que la negociación colectiva es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características de cada sector o de la organización empresarial y de sus plantillas. Por ello, los convenios colectivos debieran:

Promover protocolos y guías de acogida en la empresa para la mejora de la sensibilización y generación de cultura preventiva.

Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral.

Incluir la perspectiva de género en la gestión de la prevención en la empresa.

Contemplar la discapacidad en la gestión de la prevención.

Impulsar el desarrollo de medios y procedimientos para la adaptación de puestos de trabajo.

Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral, implementando los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional, adoptado por los interlocutores sociales europeos, BusinessEurope, UEAPME, CEEP y CES, el 8 de marzo de 2017.

Avanzar en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia.

Avanzar en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral.

Elaborar y hacer seguimiento de protocolos de gestión de los conflictos psicosociales asociados a la violencia y/o el acoso en el trabajo, incluyendo el ciberacoso, mobbing y la violencia a través de los medios digitales.

Desarrollar la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo la de las personas trabajadoras designadas y la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, adaptando sus contenidos y duración a la realidad de las personas trabajadoras y empresas, y, en el caso de los trabajadores y trabajadoras, fijando medios para su acreditación.

Incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.

Incluir medios y medidas de coordinación de actividades empresariales, sencillos, eficaces y eficientes, acordes con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la representación de las personas trabajadoras.

Potenciar el desarrollo de la vigilancia de la salud colectiva.

Desarrollar protocolos y guías para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.

Abordar las adicciones y desarrollar planes de prevención e intervención en las mismas. Establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de riesgos laborales, identificarlas y afrontarlas.

Priorizar la acción preventiva sobre los factores que generan determinados riesgos frente al mero establecimiento de pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad e insalubridad.

CAPÍTULO IX

Instrumentos de flexibilidad interna

Las Confederaciones signatarias de este AENC consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de plantilla, por ello los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para las personas trabajadoras.

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos como los expedientes temporales de regulación de empleo, cuya actual configuración tiene origen en el acuerdo bipartito que suscribimos los firmantes de este AENC el 12 de marzo de 2020, trascendiendo después a los acuerdos tripartitos de defensa del empleo y más tarde al Real Decreto-ley 32/2021, de Reforma laboral, para proteger el empleo y la actividad de las empresas.

Para las Organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, respetando las previsiones legales y con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras.

Por ello el convenio colectivo podrá regular criterios, causas y procedimientos en la aplicación de medidas de flexibilidad, así como procedimientos ágiles de adaptación y modificación de lo pactado, con la participación, en ambos casos, de la representación de los trabajadores, y con la intervención en caso de desacuerdo de las comisiones paritarias y de los sistemas de solución autónoma de conflictos. Asimismo, incluirán previsiones para una solución ágil y eficaz de los supuestos de bloqueo en los periodos de consulta y negociación

establecidos en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores afectados por la flexibilidad interna.

1. Clasificación profesional y movilidad funcional

Los convenios colectivos deberán introducir sistemas de clasificación profesional basados en grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

La definición de los grupos profesionales deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, los convenios deberán potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, respetando en todo caso los derechos y garantías de las personas trabajadoras y sus representantes.

Igualmente, sería importante potenciar a través de los convenios colectivos y acuerdos de empresa la polivalencia funcional y sus efectos en materia retributiva.

2. Ordenación del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos.

En ese sentido, las Organizaciones signatarias de este AENC entendemos imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

Con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, los convenios colectivos promoverán:

La fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo.

La implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.

La racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La flexibilidad en los horarios de entrada y salida del trabajo, cuando el proceso productivo y organizativo lo permita.

3. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios

Para el supuesto de inaplicación se procederá conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación empleo tanto temporales como extintivos, deberán tener presente, además de la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, los siguientes aspectos:

Documentación: La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación de las personas trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación: Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración podría modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Contenido del acuerdo de inaplicación: La inaplicación del convenio colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación sustitutoria de la contenida en el convenio colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

4. Expedientes de regulación temporal de empleo –ERTE– y Mecanismo RED

La experiencia vivida durante la pandemia ha demostrado la importancia de disponer de mecanismos para que las empresas lleven a cabo los ajustes exigidos por el tránsito a nuevos escenarios, compatibilizando la adaptación de las empresas a nuevos entornos y la salvaguarda del empleo. Con tal objetivo, los convenios colectivos deberían:

Potenciar los expedientes de regulación temporal de empleo, como medida de flexibilidad interna, para abordar situaciones coyunturales y facilitar la adaptación de las empresas, haciendo posible el mantenimiento del empleo.

Desarrollar los objetivos y los criterios para la implementación de los ERTE.

Priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

Garantizar la transparencia en la transmisión de la información, asegurando la información oportuna, suficiente y adecuada a la representación de las personas trabajadoras.

Configurar propuestas de contenidos formativos a desarrollar en caso de activación del Mecanismo RED o de ERTE.

Crear medidas de apoyo a la formación y recualificación de las personas trabajadoras en ERTE.

Adicionalmente, los firmantes del AENC recordamos a los negociadores sectoriales que la activación de la modalidad sectorial del Mecanismo RED requiere una solicitud de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, de conformidad con el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, se recuerda la importancia de tener en cuenta la especial situación de las PYME y la repercusión en los territorios de los procesos de restructuración de las empresas, por su incidencia en la sociedad, la economía y el empleo.

CAPÍTULO X

Teletrabajo

El teletrabajo como forma de organización del trabajo se encuentra regulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), implementando el acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social tripartito.

Uno de los elementos más singulares de esta norma son los numerosos llamamientos a la negociación colectiva como cauce adecuado para su implantación, adaptándose a las especialidades de cada sector o empresa.

Dado el creciente recurso al teletrabajo, acelerado durante la pandemia de la COVID-19, los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva:

Identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Duración máxima del trabajo a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Jornada mínima presencial (DA 1.ª de la LTD).

Porcentaje de jornada o periodo de referencia para estar ante trabajo a distancia (DA 1.ª de la LTD).

Contenidos adicionales a los previstos por la regulación legal para el acuerdo individual (DA 1.ª de la LTD).

Términos del ejercicio de la reversibilidad (artículo 5.3 y DA 1.ª de la LTD).

Mecanismo para la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral (artículos 7. b y 12.2 de la LTD).

Mecanismos y criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a circunstancias como la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, el pluriempleo o pluriactividad o determinadas circunstancias personales o familiares (artículo 8.3 de la LTD).

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (artículo 8.3 de la LTD).

Dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo (artículo 11.1 de la LTD).

Términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (artículo 17 de la LTD).

Medios y medidas 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, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho (artículo 18.2 y DA 1.ª de la LTD).

Condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (artículo 19 de la LTD).

Condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos (artículo 21 de la LTD).

CAPÍTULO XI

Desconexión digital

El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia.

En el marco de los convenios colectivos, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

A los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva se deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o

convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.

Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.

Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:

Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.

Utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

CAPÍTULO XII

Igualdad entre mujeres y hombres

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo compartimos la necesidad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas. La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras. Por ello los convenios colectivos en el ámbito de sus competencias deben:

Realizar un tratamiento transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los contenidos del convenio colectivo.

Actualizar su contenido y lenguaje para adecuarlo a la legislación vigente, desarrollando aquellas materias que las distintas normas derivan a la negociación colectiva.

Establecer medidas que favorezcan la contratación de mujeres, de forma especial en sectores, empresas y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, para contribuir a la igualdad real y reducir la brecha de género.

Promover la participación de las mujeres en los procesos formativos en el ámbito de las empresas, en particular en aquellos grupos profesionales en los que se encuentran infrarrepresentadas, y difundir la oferta formativa por canales adecuados, así como la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas.

Regular criterios para la promoción y ascensos, de forma que no conlleven discriminación indirecta, basándose en elementos objetivos de cualificación y capacidad, estableciendo medidas de acción positiva que contribuyan a superar la infrarrepresentación femenina en algunos grupos o categorías.

Establecer criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitar que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; determinar en el ámbito de las empresas los trabajos de igual valor; y garantizar el cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar con la brecha salarial.

Incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Garantizar los recursos necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de las medidas de igualdad.

Desarrollar los términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada, concretando los principios y reglas para la concesión de dichas adaptaciones, su reversión y los plazos de contestación a las solicitudes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el marco de la planificación anual de las vacaciones, del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, avanzar en alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.

CAPÍTULO XIII

Discapacidad

En opinión de las Organizaciones firmantes, es una buena oportunidad para hacer balance del funcionamiento y eficacia de las normas y políticas públicas desarrolladas en esta materia y para impulsar, desde el diálogo social tripartito, los cambios y adaptaciones necesarias para el futuro, cambios que deben reforzar el papel que el diálogo social y la negociación colectiva deben jugar en el diseño e implementación práctica de dichas medidas.

Más allá de los futuros cambios normativos, la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Para ello, se propone desarrollar en los convenios colectivos las siguientes medidas:

Superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario, propiciando un tratamiento transversal de la discapacidad, que permita avanzar en la igualdad y evitar la discriminación en el ámbito laboral.

Contribuir a la transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva, consiguiendo un mayor conocimiento y toma de conciencia de los distintos agentes que intervienen en los procesos de negociación colectiva sobre los elementos que se han de incorporar para la inclusión, la no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Incorporar disposiciones concretas en el convenio colectivo, que contemplen medidas específicas para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito laboral.

Incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, condiciones laborales, adaptación y ajustes del tiempo de trabajo por razón de discapacidad, etc.

Especialmente, abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo: adaptación del puesto de trabajo; procesos de movilidad funcional a puestos adaptados a la nueva situación, asociados a procesos de formación y recualificación, etc.

Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las cláusulas recogidas en los convenios, y de su impacto social, así como medidas correctoras a la vista del resultado de dicha evaluación.

CAPÍTULO XIV

Diversidad. LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, los convenios colectivos deben:

Promover plantillas heterogéneas.

Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.

Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

CAPÍTULO XV

Violencia sexual y de género

Las Organizaciones empresariales y sindicales signatarias compartimos la necesidad de impulsar la prevención de las violencias sexuales y de hacer frente al grave problema de la violencia de género, así como de garantizar los derechos de sus víctimas, y consideramos que debe reforzarse la actuación de la negociación colectiva para:

Promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo como espacios seguros y libres de violencias y acosos sexuales o por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.

Arbitrar procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Impulsar en los protocolos de acoso la incorporación de medidas «cautelares» de apoyo a las víctimas, a fin de garantizar su integridad y su continuidad en el empleo durante el desarrollo del procedimiento de denuncia. Cuando esté previsto en el protocolo de acoso o lo solicite la víctima, se asegurará la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o una delegación de la misma. En todos los casos, se preservarán los principios de confidencialidad, celeridad, garantía de la intimidad e imparcialidad, protegiendo a la víctima y a las personas que participen en el procedimiento derivado de la denuncia.

Impulsar la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, así como la sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales (artículo 12 de la LO 10/2022, antes citada).

Facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos en el ámbito laboral a las víctimas de violencia de género por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

CAPÍTULO XVI

Transición tecnológica, digital y ecológica

1. Transición tecnológica y digital

La introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad.

La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas

oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización[1] y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo.

[1] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665.

En desarrollo de dicho Acuerdo Marco, firmado por los interlocutores sociales europeos, las partes firmantes del V AENC consideramos que los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y entendemos oportuno que establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa.

Asimismo, se impulsará desde la negociación colectiva una política de igualdad de oportunidades para asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha por edad.

Igualmente, se fomentarán medidas de acción positiva para evitar la brecha digital entre mujeres y hombres, particularmente en competencias avanzadas, garantizando los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como consecuencia de las transformaciones digitales de la empresa, con los criterios que las normas laborales establecen.

Entre las materias prioritarias en relación a la digitalización que se deben desarrollar a través de la negociación colectiva tenemos:

2. Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo consideramos prioritario adecuar a cada ámbito negocial el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, asumiendo el compromiso compartido entre los interlocutores sociales intersectoriales europeos para hacer frente al desafío común de la transformación digital en el mundo laboral.

En esa adecuación a su marco negocial, los convenios colectivos deberían:

Fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales.

Impulsar la inversión en competencias digitales y en su actualización.

Promover un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.

3. Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos

La IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.

En línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de

las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

En el ámbito del diálogo social tripartito español se acordó, en el Real Decreto-Ley 9/2021 de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, incorporar una letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores relativa al derecho a la información sobre 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, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores.

El despliegue de sistemas de IA en las administraciones públicas debe seguir igualmente el principio de control humano y ser seguro y transparente. En base a lo anterior, las Confederaciones firmantes de este Acuerdo instamos al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social.

4. Transición ecológica

La transición ecológica, la descarbonización energética y la economía circular, junto con la digitalización, pueden alterar los procesos productivos afectando a los puestos de trabajo, las tareas y competencias que desempeñan las personas trabajadoras. De hecho, puede suceder que surjan nuevas ocupaciones al tiempo que otras desaparecen o se transforman.

Estas transiciones, que están interrelacionadas entre sí y se refuerzan mutuamente, deben ser afrontadas de manera temprana y efectiva desde la negociación colectiva, en el marco de procesos participativos con la representación de las personas trabajadoras, para poder así sensibilizar e identificar soluciones que puedan adaptarse a las especificidades de los diferentes sectores y plantear cuestiones esenciales.

En este marco, es imprescindible identificar nuevas necesidades de cualificación y mejora de las competencias, rediseño de los puestos de trabajo, organización de las transiciones entre empleos o mejoras en la organización del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo, resulta prioritario impulsar líneas de formación e información a las personas trabajadoras para asegurar su implicación ante la adopción de medidas que reclama el cambio climático.

Asimismo, para garantizar la reducción de emisiones y la eficiencia de las medidas que en su caso de apliquen, tanto en beneficio de las empresas como de las personas trabajadoras, se impulsarán planes de movilidad sostenible, fomentando el transporte colectivo por áreas geográficas, polígonos industriales o espacios de gran concentración de personas trabajadoras.

§ 86

Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal, para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
«BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2019
Última modificación: 12 de noviembre de 2022
Referencia: BOE-A-2019-4809

Los cambios que se están produciendo en los mercados de trabajo y en los tejidos productivos de forma intensa y acelerada, como consecuencia de la evolución tecnológica y de la globalización económica, han tenido distintos efectos en los países de nuestro entorno, apreciándose resultados más positivos en aquellos países donde las reformas y los procesos de adaptación se han realizado en base al diálogo y a los acuerdos alcanzados, tanto desde el ámbito bipartito entre sindicatos y patronales, como desde el marco tripartito entre interlocutores sociales y Administraciones Públicas. Ello además, forma parte de las recomendaciones de los organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo.

Es por tanto una tarea irrenunciable del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social impulsar la formación dirigida a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva de organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, al objeto de favorecer el diálogo social y la negociación colectiva en nuestro país, porque ello, sin duda, permitirá abordar las reformas y adaptaciones de nuestra economía y mercado de trabajo de la forma más eficiente y consensuada posible.

A tal efecto, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha considerado necesario aprobar la presente orden que permita de forma armónica a las distintas Administraciones Públicas la concesión de las ayudas necesarias, en el marco de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en base a la habilitación financiera que a estos efectos confiere el artículo 6.7 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.

En este sentido, el mencionado artículo 6.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, establece que 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.

Esta orden ha tenido en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional respecto del marco de distribución de competencias, y en particular su Sentencia 71/2018, de 21 de junio de 2018, que declara inconstitucional y nulo el párrafo primero de la disposición adicional cuarta.1 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, lo que afecta de forma directa al desarrollo del mencionado artículo 6.7 de esta Ley.

Por tanto, la regulación efectuada por esta orden respecto de la ejecución de planes de formación y acciones formativas de ámbito estatal no menoscaba las competencias de gestión de las Comunidades Autónomas respecto de los planes de formación y las acciones formativas dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social de los agentes sociales en su respectivo territorio. Corresponde pues, a las Comunidades Autónomas, la gestión de las correspondientes subvenciones en su respectivo ámbito territorial, en base a la normativa que aprueben para ello. A estos efectos, con cargo a los fondos destinados en los Presupuestos Generales del Estado para 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 financiarán tanto las convocatorias de ámbito estatal que gestione el Servicio Público de Empleo Estatal como las que efectúen las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito territorial.

En este sentido, la gestión de las respectivas convocatorias por el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo establecido en esta norma, ha de entenderse referida exclusivamente al ámbito competencial de dicho organismo, que es el ámbito estatal. Por ello, los planes de formación y acciones formativas a ejecutar al amparo de esta orden serán de ámbito estatal, por lo que requerirán de una actuación coordinada y homogénea por parte del Servicio Público de Empleo Estatal y han de trascender el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma. A estos efectos, podrán ser entidades beneficiarias las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de ámbito estatal y las representativas en un ámbito territorial y funcional superior a una Comunidad Autónoma.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, en su disposición adicional cuarta establece que, a estos efectos, mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actualmente Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) se establecerán las correspondientes bases reguladoras para la concesión de estas subvenciones. La solicitud de las mismas se deberá acompañar en todo caso de un plan de formación que detalle las acciones formativas a realizar, su conveniencia y su relación con la finalidad de las mismas.

Por otro lado, el último párrafo del artículo 6.8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, establece que reglamentariamente se establecerán los mecanismos de justificación y pago de las cuantías a que se refiere el artículo 6.7 de dicha ley.

Por su parte, el artículo 17 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, establece que en el ámbito de la Administración General del Estado, así como de los organismos públicos y restantes entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de aquélla, los ministros correspondientes establecerán las oportunas bases reguladoras de la concesión. Asimismo establece que las bases se aprobarán por orden ministerial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 24 (actualmente artículo 26) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y previo informe de los servicios jurídicos y de la Intervención Delegada correspondiente, y serán objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

De acuerdo con lo anterior, la presente orden establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley.

Esta orden se dicta en desarrollo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de acuerdo con las disposiciones ya citadas del mismo, y en cuya disposición final cuarta se autoriza al titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actualmente Ministerio de Trabajo,

Migraciones y Seguridad Social), para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

En el proceso de elaboración de esta orden han sido consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y las Comunidades Autónomas, y ha sido informada la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, ha emitido informe la Abogacía del Estado en el Departamento y la Intervención Delegada de la Intervención General del Estado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

La presente orden cumple con los principios de buena regulación, de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, se atiende a los principios de necesidad y eficacia, al estar la iniciativa normativa justificada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. De la misma manera, en cumplimiento del principio de proporcionalidad, la norma se limita a la regulación imprescindible para el establecimiento de las bases reguladoras.

Por otra parte, en virtud del principio de seguridad jurídica, la presente orden es coherente con el conjunto del ordenamiento normativo en su ámbito de aplicación. Igualmente, se ha tenido en cuenta el principio de transparencia, definiéndose el objeto y ámbito de aplicación, así como se ha promovido la participación de los potenciales destinatarios, siendo objeto de dialogo social y de las Administraciones competentes en el proceso de tramitación de la misma.

Finalmente, en aplicación del principio de eficiencia, la presente orden, estableciendo criterios objetivos y claros sobre el ciclo completo de gestión de la tramitación de las subvenciones, persigue una correcta utilización de los recursos públicos.

En su virtud, con la aprobación previa de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, dispongo:

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Esta orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social de ámbito estatal y la negociación colectiva.

2. Estas subvenciones tienen como finalidad el desarrollo de planes de formación que incluyan actividades formativas dirigidas a la capacitación de personas vinculadas con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de ámbito estatal para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social de ámbito estatal y la negociación colectiva.

3. A las subvenciones contempladas en la presente orden les será de aplicación lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley, en base a la habilitación financiera que prevé el artículo 6.7 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 y a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla dicha ley.

4. Podrán ser destinatarios finales y participantes en los planes de formación las personas vinculadas con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de ámbito estatal, que en razón de su actividad están relacionadas con los procesos de negociación colectiva y/o diálogo social, bien a través de su participación directa, bien a través de su dirección, apoyo, o asistencia técnica sindical o empresarial.

Artículo 2. *Beneficiarios y requisitos.*

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones que se regulan en esta orden:

a) En relación con las subvenciones destinadas a la financiación de actividades formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social de ámbito estatal y la negociación colectiva:

1.º Las organizaciones sindicales que participan en dicho ámbito, en los términos establecidos en los artículos 6 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en el artículo 87.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las fundaciones u otras entidades constituidas por aquéllas para la consecución de cualesquiera de esos fines.

2.º Las asociaciones empresariales que participan en dicho ámbito, en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las fundaciones u otras entidades constituidas por aquéllas para la consecución de cualesquiera de esos fines.

b) En relación con las subvenciones destinadas a la financiación de actividades formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva:

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de ámbito estatal que participan en dicho ámbito, así como las fundaciones u otras entidades constituidas por aquéllas para la consecución de aquellos fines. A efectos de las subvenciones recogidas en esta letra b), se consideran de ámbito estatal las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que estén legitimadas para la negociación colectiva en un ámbito geográfico y funcional específico referido a más de una Comunidad Autónoma o ciudad con Estatuto de Autonomía, así como las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de comunidad autónoma que estén legitimadas en los convenios de ámbito estatal, de acuerdo con lo establecido en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. En los supuestos contemplados en el apartado anterior, no podrán ser beneficiarias las organizaciones que se encuentren integradas en una entidad de ámbito federal o confederal más amplia, cuando la Federación o la Confederación de la que formen parte sea también beneficiaria de estas subvenciones.

3. En el caso de que el solicitante sea una fundación u otra entidad constituida por una organización sindical o asociación empresarial, sustituirá a esta última a todos los efectos previstos en esta orden.

4. No podrán obtener la condición de beneficiarios de las subvenciones las entidades y organizaciones en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 3. *Obligaciones de los beneficiarios.*

Serán obligaciones de los beneficiarios las establecidas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, en atención al objeto, condiciones y finalidad de las subvenciones, en los términos que se recojan en las correspondientes convocatorias, así como las obligaciones singulares que se pudieran establecer en las mismas, y en particular:

a) Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención.

b) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Servicio Público de Empleo Estatal, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, aportando cuanta información les sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

c) Comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal la obtención de otras subvenciones, ingresos o recursos para la misma finalidad procedentes de otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, y la aplicación dada a los anteriores. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

d) Conservar y proporcionar al Servicio Público de Empleo Estatal y demás órganos de control, cuando estos lo soliciten, todos los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

Artículo 4. *Actividades objeto de financiación.*

1. Al amparo de estas bases reguladoras se podrán conceder subvenciones para la ejecución de los siguientes tipos de planes de formación de ámbito estatal:

a) Planes de formación de ámbito estatal compuestos por actividades formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social de ámbito estatal y la negociación colectiva, promovidos por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales previstas en el artículo 2.1.a), 1.º y 2.º

b) Planes de formación de ámbito estatal compuestos por actividades formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva, promovidos por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales de ámbito estatal previstas en el artículo 2.1.b).

2. Por actividades formativas se entienden tanto las acciones formativas como otras actuaciones de carácter formativo como jornadas, talleres, seminarios o similares.

Artículo 5. *Solicitudes.*

1. La forma de presentación, en todo caso de forma electrónica, y el plazo de presentación de las solicitudes, así como la documentación que el interesado deba acompañar a las mismas, se establecerán en las convocatorias. Dicho plazo de presentación no podrá ser superior a tres meses.

Las solicitudes se dirigirán a la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. En las convocatorias se determinará el contenido de las solicitudes, que contendrán al menos:

a) Identificación de la entidad solicitante.

b) Identificación y firma del representante legal autorizado que formula la solicitud.

c) Plan de formación para el que se solicita la subvención, con detalle de las actividades formativas a realizar, su conveniencia y su relación con el objeto de las subvenciones reguladas en esta orden.

d) Cuantía de la subvención solicitada

3. Si la solicitud presentada no reúne los requisitos establecidos en la convocatoria, el Servicio Público de Empleo Estatal, a través de la Gerencia de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá requerir a los solicitantes la subsanación de la misma en el plazo improrrogable de 10 días hábiles, aportando la documentación requerida.

La falta de contestación en plazo al requerimiento realizado dará lugar al archivo o denegación de la solicitud, según los casos. En el supuesto de que el requerimiento afecte a alguna de las acciones formativas del plan de formación, se excluirán del mismo únicamente tales acciones, continuándose la tramitación de la solicitud.

Artículo 6. *Procedimiento de concesión.*

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.1 y el Capítulo II del Título I de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y se iniciará de oficio mediante la aprobación de la correspondiente convocatoria por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal. La convocatoria se publicará en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), y un extracto de la misma en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Será órgano competente para la instrucción y ordenación del procedimiento de concesión de las subvenciones la Gerencia de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, que realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la

determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

Las actividades a realizar por el órgano instructor serán las previstas en el artículo 24 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

3. Evaluadas las solicitudes por el órgano instructor, el órgano colegiado previsto en el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, emitirá un informe, en el que se concretará el resultado de la evaluación efectuada, proponiendo las cantidades asignadas a cada beneficiario y relacionando asimismo las solicitudes para las que se propone su denegación o inadmisión, con indicación de la causa.

Dicho órgano colegiado estará formado por seis vocales designados por el Servicio Público de Empleo Estatal entre su personal, incluyendo la Subdirectora General de Políticas Activas de Empleo del Servicio Público de Empleo Estatal, que lo presidirá, ejerciendo otro de los vocales las funciones de secretario. La Presidenta tendrá voto de calidad.

En lo no previsto expresamente en estas bases reguladoras o en la convocatoria, el funcionamiento del órgano colegiado se regirá por lo dispuesto en el Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe del órgano colegiado, formulará la propuesta provisional de resolución debidamente motivada, que será sometida al trámite de audiencia de la entidad solicitante para que, en el plazo de 10 días hábiles, presente las alegaciones que estime oportunas.

En el caso de que el solicitante formule alegaciones, una vez analizadas éstas, el órgano instructor formulará la propuesta definitiva de resolución, que será notificada al interesado para que proceda a su aceptación en el plazo de 10 días. Dicha aceptación se entenderá otorgada en ausencia de respuesta en el citado plazo.

Si no se presentaran alegaciones en el plazo establecido al efecto, se entenderá otorgada la aceptación del interesado, elevándose a definitiva la propuesta provisional de resolución y se remitirá todo lo actuado al órgano competente para que dicte la resolución.

5. Cuando el importe de la subvención de la propuesta provisional de resolución sea inferior al que figura en la solicitud presentada, el solicitante podrá alegar, según lo previsto en el apartado anterior, o reformular su solicitud para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable.

6. Si el interesado presenta la reformulación de su solicitud, una vez que obtenga la conformidad del órgano colegiado se remitirá con todo lo actuado al órgano competente para que dicte la resolución. Por el contrario, si el interesado no reformula su solicitud ni presenta alegaciones en el citado plazo se mantendrá el contenido de la solicitud inicial, elevándose todo lo actuado al órgano competente para que dicte la resolución.

En todo caso, la reformulación deberá respetar el objeto, condiciones y finalidad de la subvención, así como los criterios de valoración establecidos.

Artículo 7. *Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y ponderación de los mismos.*

1. Previamente a la valoración de las solicitudes, el órgano instructor verificará el cumplimiento de las condiciones impuestas en estas bases reguladoras y la correspondiente convocatoria para adquirir la condición de beneficiario.

2. Las solicitudes que cumplan los requisitos de admisibilidad serán valoradas por el órgano instructor de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Representatividad de las organizaciones solicitantes en el correspondiente ámbito. Peso: 70 por ciento sobre el total de la valoración.

b) Planteamiento general, diseño y contenido del plan de formación, incluyendo coherencia del plan de formación con los objetivos y resultados esperados y metodología de desarrollo del plan de formación. Peso: 30 por ciento sobre el total de la valoración.

3. Cada convocatoria de subvenciones completará, en lo que se considere, los criterios anteriores y establecerá los subcriterios a valorar y, en su caso, su ponderación cuando se tome en consideración más de un criterio.

Artículo 8. *Resolución.*

1. A la vista de la propuesta definitiva de resolución, el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal resolverá el procedimiento.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses, contados desde la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria, salvo que la misma posponga sus efectos a una fecha posterior. Si transcurrido dicho plazo no se hubiera dictado resolución, la solicitud podrá entenderse desestimada. El Servicio Público de Empleo Estatal, a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, notificará la resolución a la entidad beneficiaria en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde la fecha de la citada resolución.

2. La resolución de concesión identificará las condiciones tenidas en cuenta en la valoración técnica de la solicitud.

3. Contra las resoluciones dictadas por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal cabrá interponer recurso de alzada, ante la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en los términos recogidos en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 9. *Pago de la subvención.*

1. Dictada la resolución de concesión se procederá al pago de un anticipo por importe del 25 por ciento de la subvención concedida, mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente comunicada por la entidad beneficiaria y de la que esta sea titular.

2. A solicitud de la entidad beneficiaria, se procederá al pago de un segundo anticipo del 35 por ciento adicional una vez acreditado el inicio de la actividad formativa.

3. Por último, a solicitud de la entidad beneficiaria, se procederá al pago de un tercer anticipo por el importe del 40 por ciento restante de la subvención, una vez acreditada la ejecución de al menos el 50 por ciento del plan de formación objeto de subvención. Se considerará ejecución de al menos el 50 por ciento del plan de formación cuando se hayan impartido al menos el 50 por ciento de las horas de formación previstas en el conjunto del plan de formación.

4. Los anticipos que deba realizar la Administración según los apartados anteriores se harán efectivos en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la presentación por el beneficiario de la documentación requerida para solicitar los respectivos anticipos. En todo caso, los pagos se efectuarán previa comprobación de que la entidad beneficiaria se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social y no es deudora por resolución de procedencia de reintegro.

5. Con carácter general, en el caso de que se solicite anticipo, el beneficiario no estará obligado a constituir garantías. No obstante, los beneficiarios de las subvenciones concedidas deberán garantizar los anticipos de pagos sobre las mismas, cuando así se prevea en las correspondientes convocatorias, de acuerdo con lo establecido en la Orden TAS/1622/2002, de 13 de junio, por la que se regula la forma de garantizar, por los beneficiarios de las subvenciones y ayudas públicas que conceda el Instituto Nacional de Empleo, los anticipos de pago sobre las mismas, así como por los obligados al pago en período voluntario de los fraccionamientos y aplazamientos que se concedan, resultantes del procedimiento de reintegro de dicho Organismo contenido en la Resolución de 20 de marzo de 1996.

Artículo 10. *Modificación de la resolución de concesión.*

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

Asimismo, una vez recaída la resolución de concesión, el beneficiario podrá solicitar la modificación o modificaciones de la misma. Cualquier modificación, incluida la ampliación del plazo de ejecución del programa formativo, podrá solicitarse cuando concurran circunstancias de toda índole, excepcionales y ajenas al beneficiario, especialmente por razones sanitarias, catástrofes naturales o cualesquiera otras de naturaleza análoga que se puedan incluir en la resolución de la convocatoria, que imposibiliten la realización de la formación en las condiciones establecidas en la resolución de concesión.

La petición deberá fundamentarse, mediante memoria justificativa, en circunstancias sobrevenidas tras la resolución y durante el plazo de ejecución de la actividad subvencionada para cada entidad beneficiaria y habrá de formalizarse con carácter inmediato a su acaecimiento y, en todo caso, antes de la finalización del citado plazo de ejecución.

A las modificaciones que afecten exclusivamente al número de participantes en las acciones formativas no les será de aplicación lo dispuesto en este apartado, siempre que no suponga minoración de la valoración técnica obtenida por la solicitud presentada por el beneficiario.

Las solicitudes de modificación serán resueltas por el órgano concedente de la subvención. En todo caso, la modificación solo podrá autorizarse si no daña derechos de terceros y no afecta a la valoración técnica obtenida por la solicitud presentada por el beneficiario.

El órgano concedente dictará resolución, de forma motivada, aceptando o denegando la modificación propuesta en el plazo de un mes desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, salvo que la convocatoria establezca un plazo inferior. Una vez transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, la solicitud habrá de entenderse estimada por silencio positivo. Las resoluciones podrán retrotraer sus efectos, como máximo, al momento de la presentación de la solicitud de modificación.

La ampliación del plazo de ejecución a que pudiera dar lugar lo previsto en este apartado en ningún caso implicará un incremento de las subvenciones concedidas.

Artículo 11. *Compatibilidad con otras ayudas o subvenciones.*

Las subvenciones concedidas en el marco del procedimiento establecido en las presentes bases reguladoras para las acciones de una determinada convocatoria serán incompatibles con otras subvenciones, ingresos o recursos procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, por lo que en caso de percibirse darán lugar a la minoración de la subvención concedida con idéntico fin.

Artículo 12. *Cuantía de las subvenciones.*

1. Las subvenciones previstas en estas bases se destinarán a cubrir los gastos susceptibles de financiación, siempre que estén directamente relacionados con la realización de las actuaciones objeto de las mismas.

2. La cuantía de la subvención se calculará con arreglo a la metodología que se establezca en la respectiva convocatoria, teniendo en cuenta, al menos el presupuesto destinado a la financiación de las actividades formativas, la representatividad de las organizaciones solicitantes en el respectivo ámbito, la valoración técnica obtenida y los módulos económicos máximos establecidos en la convocatoria.

La cuantía máxima de subvención a conceder por cada actividad formativa a realizar se determinará mediante el producto del número de horas de la misma por el número de alumnos o participantes y por el importe del módulo correspondiente.

3. A los efectos de determinar la subvención una vez ejecutada la formación, en las actividades presenciales se considerará que un alumno ha finalizado la formación cuando haya asistido, al menos, al 75 por ciento de la duración de la actividad formativa. Asimismo, en las actividades formativas impartidas mediante la modalidad de teleformación se considerará que han finalizado la actividad aquellos alumnos que hayan realizado al menos el 75 por ciento de los controles periódicos de seguimiento de su aprendizaje a lo largo de la misma, con independencia de las horas de conexión.

Si se produjeran abandonos de los participantes se podrán incorporar otros participantes a la formación en lugar de aquellos. Esta sustitución se admitirá siempre que se produzca antes de alcanzar el 25 por ciento de la duración de la acción formativa.

Si acaeciesen abandonos con posterioridad a la impartición del 25 por ciento de la duración de la acción formativa, se admitirán desviaciones por acción formativa de hasta un 15 por ciento del número de participantes que las hubieran iniciado.

Artículo 13. *Subcontratación.*

1. El beneficiario podrá subcontratar parcial o totalmente, por una sola vez y en los términos establecidos en esta orden, la realización de la actividad formativa, a excepción de lo previsto en el apartado 3. La contratación de personal docente para la impartición de la formación subvencionada por parte del beneficiario no se considerará subcontratación. Por contratación de personal docente se considera exclusivamente la contratación de personas físicas. Tampoco se considerará subcontratación la contratación de aquellos otros gastos en que tenga que incurrir el beneficiario para la realización por sí mismo del plan de formación subvencionado.

2. En ningún caso podrán subcontratarse actividades formativas que, aumentando el coste de la actividad objeto de la ayuda, no aporten valor añadido al contenido de la misma.

3. No se podrán subcontratar con terceros las funciones de planificación y coordinación del plan de formación, que habrán de ejecutarse por el beneficiario con medios propios de los que deberá disponer. El beneficiario asumirá, en todo caso, la responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente al Servicio Público de Empleo Estatal, debiendo asegurar, tanto aquel como el subcontratista, el desarrollo satisfactorio de las funciones de los organismos de seguimiento y control.

4. En el caso de que la entidad beneficiaria concierte con terceros la realización de la actividad formativa, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

a) Si el importe de la subcontratación efectuada por una entidad beneficiaria supera los umbrales cuantitativos establecidos en el artículo 29.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, es decir, cuando la actividad concertada exceda del 20 por ciento del importe de la subvención concedida correspondiente a tal entidad y dicho importe sea superior a 60.000 euros, dicha entidad beneficiaria deberá solicitar autorización previa del órgano concedente, remitiendo a tal efecto, el contrato que se prevé formalizar entre la entidad beneficiaria y la/s subcontratista/s.

b) En caso de subcontratación por cualquier beneficiario con una entidad vinculada al mismo, además del cumplimiento de los requisitos anteriores, el artículo 29.7.d) de la citada Ley 38/2003, de 17 de noviembre, exige que se obtenga la previa autorización expresa del órgano concedente y que el importe subvencionable no exceda del coste incurrido por la entidad vinculada. La acreditación del coste se realizará en la justificación en los mismos términos establecidos para la acreditación de los gastos del beneficiario.

5. Las autorizaciones previas a las que se alude en el apartado anterior se aprobarán mediante resolución del órgano concedente emitida en el plazo de 20 días hábiles desde la solicitud de la autorización presentada por quien tiene la consideración de beneficiario. Se entenderá otorgada la autorización cuando transcurra el citado plazo sin pronunciamiento del órgano concedente. A estos efectos las entidades subcontratantes deberán aportar los modelos de contrato que se vayan a formalizar para su previa autorización.

6. En la elección de los proveedores será de aplicación lo establecido en el artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

7. Los beneficiarios serán responsables de que en la ejecución de la actividad subcontratada a terceros se respeten los límites establecidos en estas bases y, en su caso, en las convocatorias, respecto de la naturaleza y cuantía de los gastos subvencionables.

8. En ningún caso podrá subcontratarse por el beneficiario la ejecución total o parcial de las actividades subvencionadas con aquellas personas o entidades que se encuentren en las circunstancias previstas en el artículo 29.7 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el artículo 68.2 de su Reglamento.

Artículo 14. *Seguimiento, control y régimen sancionador.*

Con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que motivan la realización de las acciones formativas, estas serán objeto de seguimiento y control efectivo por las administraciones competentes, siguiendo los criterios de actuación fijados por el Servicio Público de Empleo Estatal, que serán difundidos para público conocimiento en su página web, así como en la de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Si como consecuencia de las actuaciones de seguimiento y control de la actividad formativa se detectan casos de incumplimiento, se aplicará el régimen de infracciones y

sanciones regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2002, 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.

Artículo 15. *Justificación de la subvención.*

1. Las entidades beneficiarias quedarán obligadas a justificar la realización de la actividad formativa subvencionada, el destino de los fondos recibidos y el cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención.

2. La justificación de las subvenciones se tramitará de conformidad con lo establecido en la convocatoria, debiendo presentarse por el beneficiario en el plazo máximo de tres meses tras la finalización del plan de formación.

El órgano competente para la tramitación de la documentación justificativa de las subvenciones, así como para la comprobación técnico-económica de la misma será Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, el beneficiario justificará el cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos en la resolución de concesión de la subvención mediante la presentación de una cuenta justificativa ante la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Dicha cuenta justificativa deberá presentarse con aportación de justificantes de gasto de acuerdo con lo previsto en los artículos 72 y 73 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Asimismo la cuenta justificativa se podrá presentar con aportación de informe de auditor, de acuerdo con lo previsto en el artículo 74 del citado Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

4. En el supuesto de que la justificación se realice mediante presentación de cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, el beneficiario deberá presentar en impreso normalizado la siguiente documentación:

a) Memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos. La memoria estará integrada por la certificación de finalización del plan de formación, la certificación de la ejecución de cada actividad formativa y las actuaciones de evaluación desarrolladas.

b) Memoria económica justificativa del coste de las actividades formativas, que contendrá:

1.º Relación clasificada de los gastos subvencionables en que se hubiese incurrido con motivo de la realización de la formación.

2.º Documentación justificativa que acredite los costes relativos a las actividades formativas subvencionadas.

A este respecto, los costes se justificarán con facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa respecto de los gastos incluidos en la letra anterior, así como con la documentación acreditativa del pago.

Las facturas deberán emitirse especificando el detalle de los servicios o conceptos a que se refieren. En el caso de los justificantes relativos a costes directos, deberá constar en los mismos el número de expediente al que se imputan los costes facturados. Dicho dato podrá ser incorporado por el beneficiario mediante estampilla sobre el original de la factura si no ha sido incluido en su expedición por el proveedor correspondiente.

La documentación a que se refiere este apartado deberá presentarse en ejemplar original o copia compulsada del mismo con el estampillado previo que se menciona en el párrafo anterior, en su caso.

En ningún caso los costes indirectos podrán superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

3.º Justificante de la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal de la cuantía de la subvención recibida no utilizada y, en su caso, de los rendimientos financieros no aplicados. Asimismo se deberá aportar acreditación expedida por la entidad bancaria certificando el importe de los rendimientos financieros obtenidos por cada entidad beneficiaria de la subvención concedida o la inexistencia de los mismos.

4.º Relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia, cuando los hubiere.

c) Las tres ofertas que, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, habrá solicitado el beneficiario.

5. En el supuesto de que la justificación se realice mediante presentación de cuenta justificativa con aportación de informe de auditor, el beneficiario deberá cumplir lo dispuesto en el artículo 74 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones y presentar en impreso normalizado la siguiente documentación:

a) Memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos. La memoria estará integrada por la certificación de finalización del plan de formación, la certificación de la ejecución de cada actividad formativa y las actuaciones de evaluación desarrolladas.

b) Memoria económica justificativa abreviada, que contendrá, al menos:

1.º Estado representativo de los gastos incurridos en la realización de las actividades subvencionadas, debidamente agrupados.

2.º Relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia, cuando los hubiere.

3.º Justificante de la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal de la cuantía de la subvención recibida no utilizada y, en su caso, de los rendimientos financieros no aplicados. Asimismo se deberá aportar acreditación expedida por la entidad bancaria certificando el importe de los rendimientos financieros obtenidos por cada entidad beneficiaria de la subvención concedida o la inexistencia de los mismos.

c) Las tres ofertas que, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, habrá solicitado el beneficiario.

d) Informe de un auditor de cuentas, inscrito como ejerciente en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas dependiente del Instituto de Contabilidad y Auditorías de Cuentas. La revisión de las cuentas justificativas por parte del auditor, así como la elaboración del correspondiente informe deberán adecuarse a lo previsto en la convocatoria, así como a lo establecido en la Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo, por la que se aprueba la norma de actuación de los auditores de cuentas en la realización de los trabajos de revisión de cuentas justificativas de subvenciones, en el ámbito del sector público estatal, previstos en el artículo 74 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

El auditor será designado por el beneficiario, debiendo su informe cubrir el contenido y alcance que se determinen en la convocatoria.

Los gastos derivados de la realización del informe por el auditor serán subvencionables, con los límites que se establezcan en la convocatoria.

6. Asimismo, cuando así se establezca en la correspondiente convocatoria, la concesión de las subvenciones, así como su justificación, se podrá realizar a través de módulos, de acuerdo con lo previsto en los artículos 76 a 79 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. La concreción de los módulos se realizará en la propia convocatoria. La documentación a presentar en este supuesto será la establecida en el artículo 78 del mencionado Reglamento de la Ley General de Subvenciones. No obstante, según lo dispuesto en el artículo 79 de dicho Reglamento, los beneficiarios estarán dispensados de la obligación de presentación de libros, registros y documentos de trascendencia contable o mercantil o cualquier otra documentación justificativa de los gastos realizados, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control, según dispone el artículo 14.1.g) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

7. Transcurrido el plazo establecido para la justificación de la subvención sin que se hubiese presentado la correspondiente documentación, el órgano competente requerirá al beneficiario para que en el plazo improrrogable de 15 días aporte la misma. La falta de presentación de la justificación, transcurrido este nuevo plazo, llevará aparejada la pérdida

del derecho al cobro de la subvención o el inicio del procedimiento de reintegro previsto en el artículo 16.

En todo caso, si la documentación presentada fuese insuficiente para considerar correctamente justificada la subvención concedida, el órgano competente pondrá en conocimiento de los beneficiarios las insuficiencias observadas para que en el plazo de 10 días sean subsanadas.

8. El beneficiario de la subvención estará obligado a conservar, durante un plazo de 4 años, salvo que las convocatorias establezcan un plazo diferente, los justificantes de la realización de la actividad que fundamenta la concesión de la subvención, así como de la aplicación de los fondos recibidos. El citado plazo se computará a partir del momento en que finalice el período establecido para presentar la citada justificación por parte del beneficiario. En el supuesto de acciones cofinanciadas con fondos comunitarios, se aplicará a este respecto lo que establezca la normativa comunitaria.

Las entidades que, sin haber transcurrido el citado período, decidan suspender su actividad o disolverse, deberán remitir copia de la citada documentación al órgano competente.

9. Una vez presentada la documentación señalada en los apartados 4, 5 y 6 de este artículo se realizará la correspondiente comprobación técnico-económica.

Si como resultado de dicha comprobación se dedujera que el coste subvencionable ha sido inferior a la subvención concedida o que se han incumplido, total o parcialmente, los requisitos establecidos en la normativa aplicable para la justificación de la subvención o los fines para los que fue concedida la misma, se comunicará tal circunstancia al interesado junto con los resultados de la comprobación técnico-económica y se iniciará el procedimiento para declarar la pérdida del derecho al cobro de la subvención o, en su caso, el procedimiento de reintegro total o parcial de la subvención previsto en el artículo 16.

10. Lo establecido en estas bases se entiende sin perjuicio del control financiero previsto en los artículos 141 y siguientes de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y en el Título III de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 16. *Reintegro de la subvención.*

1. El incumplimiento de los requisitos establecidos en esta orden y demás normas aplicables y en la convocatoria, así como de las condiciones que se hayan establecido en la resolución de concesión, dará lugar, previo el oportuno procedimiento de reintegro, a la obligación de devolver total o parcialmente la subvención percibida y los intereses de demora correspondientes, conforme a lo dispuesto en el Título II, Capítulo I de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. La graduación de los posibles incumplimientos a que se hace referencia en el apartado anterior se determinará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En el supuesto de incumplimiento total:

El incumplimiento total de los fines para los que se concedió la subvención o de la obligación de justificación de la misma dará lugar al reintegro del 100 por ciento de la subvención concedida. Igualmente se considerará que concurre el incumplimiento total si la realización de la actividad subvencionada no alcanza el 25 por ciento de sus objetivos, medidos con el indicador de número de horas de formación multiplicado por número de alumnos finalizados.

b) En el supuesto de incumplimiento parcial:

El incumplimiento parcial de los fines para los que se concedió la subvención o de la obligación de justificación de la misma dará lugar al reintegro parcial de la subvención concedida. Cuando la ejecución del indicador mencionado en el párrafo anterior esté comprendido entre el 25 por ciento y el 100 por ciento la subvención concedida se minorará en el porcentaje que haya dejado de cumplirse, siempre que los gastos hayan sido debidamente justificados.

3. El procedimiento de reintegro se iniciará de oficio desde el momento en que se aprecie la existencia de alguno de los supuestos de reintegro previstos en los apartados anteriores y de acuerdo con el procedimiento de reintegro establecido mediante Resolución

de 12 de abril de 2004, del Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

4. El Servicio Público de Empleo Estatal dictará resolución en el plazo máximo de 12 meses desde la fecha del acuerdo de iniciación exigiendo, si procede, el reintegro. Contra la citada resolución cabrá interponer recurso de alzada en los términos recogidos en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

5. Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, resultando de aplicación para su cobranza lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 17. *Gastos subvencionables.*

1. Los gastos subvencionables se regirán por lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Se considerará gasto realizado el que haya sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del periodo de justificación.

3. Se considerarán gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada estén relacionados con la actividad objeto de la subvención, resulten estrictamente necesarios para su ejecución y hayan sido contraídos durante el periodo de ejecución establecido para la realización de la actividad objeto de la ayuda. Las distintas convocatorias podrán determinar cómo gastos subvencionables los contraídos con anterioridad a la concesión de la subvención.

4. Con carácter general, serán susceptibles de financiación los siguientes gastos, con las limitaciones que pudiese establecer cada una de las convocatorias:

a) Costes directos de la actividad formativa:

1.º Las retribuciones de los formadores internos y externos, pudiéndose incluir salarios, seguros sociales, dietas y gastos de locomoción, en el supuesto de contratación laboral, y gastos de contratación, en el supuesto de contrato de servicios y, en general, todos los costes imputables a los formadores en el ejercicio de las actividades de preparación, impartición, tutoría y evaluación a los participantes de las actividades formativas.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por horas dedicadas a la actividad que se imputen.

2.º Los gastos de amortización de equipos didácticos y plataformas tecnológicas, calculados con criterios de amortización aceptados en las normas de contabilidad, así como el alquiler o arrendamiento financiero de los mismos, excluidos sus intereses, soportados en la ejecución de las actividades formativas.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y se imputarán por el número de participantes en el caso de uso individual de los equipos o plataformas.

3.º Gastos de medios didácticos y/o adquisición de materiales didácticos, así como los gastos en bienes consumibles utilizados en la realización de las actividades formativas, incluyendo el material de protección y seguridad. Asimismo, en el caso de la teleformación, los costes imputables a los medios de comunicación utilizados entre formadores y participantes.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y se imputarán por el número de participantes en el caso de uso individual de los equipos o plataformas.

4.º Los gastos de alquiler, arrendamiento financiero, excluidos sus intereses, o amortización de las aulas, talleres y demás superficies utilizadas en el desarrollo de la formación.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y se imputaran por el periodo de duración de la acción.

Los gastos de amortización se calcularán según normas de contabilidad generalmente aceptadas, siendo aplicable el método de amortización según las tablas aprobadas por el Reglamento del Impuesto de Sociedades.

5.º Gastos de seguro de accidentes y responsabilidad civil de los participantes.

Estos gastos deberán presentarse desglosados por actividad formativa y su imputación se hará por el número de participantes.

6.º Gastos de transporte, manutención y alojamiento para los participantes en las actividades formativas, con los límites fijados en la Orden EHA/3771/2005, de 2 de diciembre, por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Estos gastos deberán presentarse debidamente desglosados por actividad formativa y su imputación se hará por el número de participantes.

7.º Los costes de evaluación y control de la calidad de la formación.

8.º Gastos de publicidad y difusión de las actividades formativas.

9.º Los gastos derivados de la realización del informe por el auditor, con los límites que se establezcan en la convocatoria, en el supuesto de que la justificación se realice mediante presentación de cuenta justificativa con aportación de informe de auditor, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.5.

b) Costes indirectos de la actividad formativa:

1.º Los costes de personal de apoyo tanto interno como externo y todos los necesarios para la gestión y ejecución de la actividad formativa.

2.º Los gastos financieros directamente relacionados con la actividad subvencionada y que resulten indispensables para la adecuada preparación o ejecución de la misma. No serán subvencionables los intereses deudores de las cuentas bancarias.

3.º Otros costes: luz, agua, calefacción, mensajería, correo, limpieza y vigilancia, asociados a la ejecución de la actividad formativa.

De conformidad con el artículo 31, apartado 9, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, estos costes habrán de imputarse por el beneficiario a la actividad subvencionada en la parte que razonablemente corresponda de acuerdo con principios y normas de contabilidad generalmente admitidas y, en todo caso, en la medida en que tales costes correspondan al periodo en que efectivamente se realiza la actividad.

La suma de los costes indirectos no podrá superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.

Las convocatorias establecerán los términos y condiciones para la realización, imputación y justificación de estos costes.

5. En las convocatorias se podrán establecer límites económicos para cada uno o alguno de los costes directos previstos en el apartado 4.a).

6. En todo caso, los costes subvencionables deben responder a costes reales, efectivamente realizados, pagados y justificados mediante facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente.

Disposición adicional primera. *Comunidades Autónomas.*

1. Corresponderá a las Comunidades Autónomas la gestión de los planes de formación de ámbito autonómico compuestos por actividades formativas dirigidas a la capacitación para el diálogo social y la negociación colectiva, promovidos por las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales representativas en dicho ámbito autonómico.

A estos efectos, las Comunidades Autónomas podrán establecer su normativa propia para la gestión y concesión de las correspondientes subvenciones, en función de sus requerimientos de gestión, las especialidades derivadas de su organización administrativa y la normativa de aplicación en su ámbito de gestión.

2. La financiación de estas actividades formativas gestionadas por las Comunidades Autónomas se podrá efectuar con cargo a los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para formación profesional para el empleo, y que son distribuidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Disposición adicional segunda. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 25.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y en el artículo 36.2.a) del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, la Fundación Estatal para la

Formación en el Empleo actuará como entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo Estatal en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por dicho organismo en desarrollo de lo previsto en esta orden. La Fundación colaborará en la instrucción de los procedimientos y en la elaboración de las propuestas relativas a la resolución y justificación de las subvenciones, correspondiendo al Servicio Público de Empleo Estatal las competencias de concesión y pago de las subvenciones. Asimismo, la Fundación tendrá la condición de entidad encargada del tratamiento de los datos incluidos en los ficheros de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal que resulten de las actuaciones de colaboración descritas anteriormente.

Disposición adicional tercera. *Financiación para la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el dialogo social en el ámbito de las Administraciones públicas.*

Lo dispuesto en esta orden no será de aplicación a la financiación para la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el dialogo social en el ámbito de las Administraciones públicas.

Dicha financiación se efectuará, según lo dispuesto en la disposición adicional cuarta.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública, conforme a lo establecido en los acuerdos de formación suscritos o que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas.

Disposición adicional cuarta. *Comunidad Autónoma del País Vasco.*

En la Comunidad Autónoma del País Vasco la gestión y concesión de las subvenciones reguladas en esta orden se efectuará de conformidad con lo establecido en la disposición adicional duodécima de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, para lo cual podrá establecer su normativa propia en función de sus requerimientos de gestión, las especialidades derivadas de su organización administrativa y la normativa de aplicación en su ámbito de gestión.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente orden se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, que atribuye al Estado competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y del artículo 149.1.13.ª de la Constitución, que atribuye la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal para dictar cuantas resoluciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta orden.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 87

Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 145, de 18 de junio de 1991
Última modificación: 31 de diciembre de 1991
Referencia: BOE-A-1991-15528

Artículo primero. *Creación y naturaleza jurídica.*

1. Se crea el Consejo Económico y Social con la composición, organización y funciones que se determinan en la presente Ley.
2. El Consejo es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral.
3. El Consejo Económico y Social se configura como un Ente de Derecho Público de los previstos en el artículo 6.5 del Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria, con personalidad jurídica propia y plena capacidad, autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines, estando adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
4. El Consejo tendrá su sede en Madrid.

Artículo segundo. *Composición.*

1. El Consejo estará integrado por 61 miembros, incluido su Presidente. De ellos, 20 compondrán el Grupo Primero en representación de las organizaciones sindicales, 20 el Grupo Segundo, en representación de las organizaciones empresariales, y 20 el Grupo Tercero, correspondiendo de ellos 3 al sector agrario, 3 al sector marítimo-pesquero, 4 a consumidores y usuarios, 4 al sector de la economía social, siendo los 6 restantes expertos en las materias competencia del Consejo.
2. Los miembros del Consejo representantes del Grupo Primero serán designados por las organizaciones sindicales que hayan obtenido la condición de más representativas, en proporción a su representatividad, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
3. Los miembros del Consejo representantes del Grupo Segundo serán designados por las organizaciones empresariales que gocen de capacidad representativa, en proporción a su representatividad, con arreglo a lo dispuesto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.
4. Los miembros del Consejo representantes del Grupo Tercero serán propuestos, en cada caso, por las entidades o asociaciones que a continuación se indican:

a) Los correspondientes al sector agrario por las organizaciones profesionales con implantación en el referido sector.

b) Los correspondientes al sector marítimo-pesquero por las organizaciones de productores pesqueros con implantación en el sector.

c) Los correspondientes a los consumidores y usuarios por el Consejo de Consumidores y Usuarios.

d) Los correspondientes al sector de la economía social por las asociaciones de cooperativas y de sociedades laborales.

5. Los expertos serán nombrados por el Gobierno de la Nación a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Hacienda, previa consulta a las organizaciones representadas en el Consejo, entre personas con una especial preparación y reconocida experiencia en el ámbito socioeconómico y laboral.

6. Los miembros del Consejo, en el ejercicio de las funciones que les corresponden, actuarán con plena autonomía e independencia.

Artículo tercero. *Nombramiento, mandato y cese.*

1. El Presidente del Consejo Económico y Social será nombrado por el Gobierno de la Nación a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Hacienda, previa consulta a los grupos de representación que integran el Consejo. En todo caso la persona cuyo nombramiento se proponga deberá contar con el apoyo de, al menos, dos tercios de los miembros del Consejo.

Los miembros del Consejo designados o propuestos por las entidades y asociaciones a que se refiere el artículo anterior serán asimismo nombrados por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a quien comunicarán, dichas entidades y asociaciones, la designación o propuesta de los correspondientes miembros.

2. El Consejo tendrá dos Vicepresidentes elegidos por el Pleno a propuesta, cada uno de ellos, de los miembros representantes de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, respectivamente, y de entre los mismos.

Los Vicepresidentes sustituirán al Presidente, en la forma que determine el reglamento interno, en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad, y ejercerán las funciones que aquél expresamente les delegue.

3. La Secretaría General es el órgano de asistencia técnica y administrativa del Consejo y la depositaria de la fe pública de los acuerdos del mismo.

El Secretario General será nombrado y separado libremente por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Hacienda, previa consulta a los grupos de representación que integran el Consejo. En todo caso, la persona cuyo nombramiento se proponga deberá contar con el apoyo de, al menos, dos tercios de los miembros del Consejo.

4. El mandato de los miembros del Consejo, incluido su Presidente, será de cuatro años, renovable por periodos de igual duración, que comenzará a computarse desde el día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del nombramiento de los mismos.

No obstante, los miembros del Consejo, incluido su Presidente, continuarán en el ejercicio de sus funciones hasta la toma de posesión de los miembros del nuevo Consejo.

5. Los miembros del Consejo cesarán por alguna de las causas siguientes:

a) El Presidente, por decisión del Gobierno, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Hacienda, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) del número 1.1 del articulo séptimo de esta Ley.

b) Por expiración del plazo de su mandato, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 4 de este artículo.

c) A propuesta de las organizaciones que promovieron el nombramiento.

d) Por renuncia aceptada por el Presidente del Consejo y en el caso de éste por el Gobierno.

e) Por fallecimiento.

f) Por violar la reserva propia de su función, correspondiendo su apreciación al Peno del Consejo.

g) Por haber sido condenado por delito doloso.

6. Toda vacante anticipada en el cargo que no sea por expiración del mandato será cubierta por la organización a quien corresponda el titular del puesto vacante. El mandato del así nombrado expirará al mismo tiempo que el de los restantes miembros del Consejo.

[. . .]

§ 88

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. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 315, de 28 de diciembre de 2010
Última modificación: 10 de septiembre de 2015
Referencia: BOE-A-2010-19958

[. . .]

CAPÍTULO II

Del Consejo del Trabajo Autónomo

Artículo 11. *Naturaleza, funciones, ámbito y adscripción del Consejo.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo al que se refiere el artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, es un órgano de naturaleza colegiada y de carácter consultivo, que tiene por finalidad asesorar al Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo, mediante el desempeño de las funciones que tiene legalmente asignadas en el apartado dos del citado precepto.

2. El Consejo del Trabajo Autónomo tiene ámbito estatal y está adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración a través de la Secretaría de Estado de Empleo.

Artículo 12. *Composición y nombramiento.*

1. El Consejo del Trabajo Autónomo, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 22 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, estará compuesto por:

a) El Presidente o Presidenta, que será la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá ser sustituida en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal por la persona titular de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que ostentará la Vicepresidencia del Consejo.

b) Doce vocales en representación de las asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos de ámbito estatal e intersectorial.

c) Doce vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.

d) Doce vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.

e) Doce vocales en representación de las Administraciones Públicas, con la siguiente distribución: dos del Ministerio de Trabajo e Inmigración; dos del Ministerio de Economía y Hacienda, uno del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, todos ellos con titularidad de una Dirección General, cinco vocales, en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y dos vocales en representación de la asociación de entidades locales más representativa.

f) Un vocal en representación de cada uno de los Consejos del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico constituidos, de conformidad con el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 22 de la Ley 20/2007.

2. Cada vocal del Consejo tendrá una persona suplente, que realizará la sustitución en caso de causa de baja legal justificada y temporal en el Consejo. En el caso de los representantes de los departamentos ministeriales, las personas suplentes deberán tener rango, al menos, de Subdirector General.

3. La Secretaría del Consejo residirá en la persona que ostente la titularidad de la Subdirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las Empresas, que podrá disponer la asistencia de personal funcionario de apoyo, con el objeto de cumplir con las tareas de la Secretaría establecidas en el artículo 17.

4. Los vocales del Consejo y sus suplentes son nombrados por la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración a propuesta de los respectivos departamentos ministeriales, Consejos Autonómicos de Trabajo Autónomo, asociaciones representativas de trabajadores autónomos, organizaciones empresariales y sindicales más representativas, órganos competentes de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, según el orden rotatorio establecido anualmente en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y de la asociación de entidades locales más representativa, produciéndose su cese en la misma forma que su nombramiento.

5. La duración máxima del mandato de los vocales será de cuatro años, salvo para los vocales en representación de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, cuyo mandato será anual.

En el supuesto de que algún vocal cause baja definitiva del Consejo por fallecimiento, renuncia o cese, se realizará un nuevo nombramiento según el procedimiento establecido en el apartado 4.

[. . .]

§ 89

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 174, de 22 de julio de 2015
Última modificación: 2 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-2015-8168

TÍTULO I

Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 2. *Principios ordenadores del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

El Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ordena, en su organización y funcionamiento, conforme a los siguientes principios:

a) Eficacia y calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos.

b) Concepción única e integral del Sistema, garantizándose su funcionamiento cohesionado mediante la coordinación, cooperación y participación de las diferentes Administraciones Públicas.

c) Unidad de función y de actuación inspectora en todas las materias del orden social, en los términos establecidos en esta ley, sin perjuicio de los criterios de especialización funcional y de actuación programada.

d) Imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la función inspectora.

e) Reserva de la función inspectora en el orden social a los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores Laborales, en los términos previstos en esta ley.

f) Organización y desarrollo de la actividad conforme a los principios de trabajo programado y en equipo.

g) Ingreso y convocatoria únicos en los Cuerpos Nacionales de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de Subinspectores Laborales, mediante procesos selectivos unitarios de carácter estatal.

h) Movilidad entre las Administraciones Públicas en los procesos de provisión de puestos de trabajo para funcionarios de los Cuerpos Nacionales del Sistema de Inspección.

i) Participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas respecto del conjunto de las funciones atribuidas al Sistema.

[. . .]

TÍTULO II

Funcionamiento del Sistema

CAPÍTULO I

De las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

[. . .]

Artículo 17. *Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará su colaboración y apoyo a las Administraciones Públicas y, en especial, a la autoridad laboral, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y a la Administración Tributaria, a las que facilitará las informaciones que requieran como necesarias para su función, siempre que se garantice el deber de confidencialidad, si procediese.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones de inspección, procurará la necesaria colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales y con los representantes de los trabajadores.

Periódicamente, a través de los órganos establecidos en esta ley, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social facilitará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas información sobre extremos de interés general que se deduzcan de las actuaciones inspectoras, memorias de actividades y demás antecedentes, así como las instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes, en los términos establecidos en el artículo 20.2.

3. Si apreciase la posible comisión de un delito, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el cauce orgánico que reglamentariamente se determine, remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que haya conocido y de los sujetos que pudieren resultar afectados.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará ayuda y colaboración a las autoridades de otros Estados de la Unión Europea con competencias equivalentes, mediante la remisión de datos e información relativas al ejercicio de sus funciones inspectoras. Asimismo, podrá cooperar con las autoridades de otros Estados, cuando así esté previsto en los convenios y tratados en los que España sea parte.

[. . .]

TÍTULO III

Organización del Sistema

[. . .]

CAPÍTULO II

Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social

[. . .]

Artículo 28. *Estructura del Organismo Estatal.*

1. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desplegará en la totalidad del territorio español. Tanto su estructura central como territorial se establecerá en los Estatutos a los que se refiere el artículo 27.4, teniendo en cuenta lo establecido en los apartados siguientes y en el artículo 32.

2. La estructura central contará con un Consejo Rector y un Director, como órganos de dirección, y con un Consejo General Consultivo, como órgano de participación institucional en las materias relativas al Organismo.

Dicha estructura comprenderá la organización relativa a la dirección y gestión de sus responsabilidades y la planificación y coordinación de la totalidad de las funciones encomendadas al Organismo tanto en el ámbito central como periférico.

[. . .]

Artículo 30. *El Consejo General.*

1. El Consejo General es el órgano de participación institucional en las materias relativas al Organismo Estatal. Estará integrado por cuatro representantes de la Administración General del Estado, cuatro representantes de las Comunidades Autónomas, ocho representantes de las organizaciones empresariales más representativas y ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

2. El Consejo General tendrá funciones de información, audiencia y consulta en las materias de que tenga conocimiento el Consejo Rector de acuerdo con el artículo 29.2.

[. . .]

CAPÍTULO III

Cooperación autonómica

[. . .]

Artículo 35. *Participación institucional.*

La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los asuntos relativos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, circunscritos al ámbito territorial de las Comunidades Autónomas, se producirá en los órganos de representación de carácter consultivo, en la forma en que se prevea por estas.

[. . .]

§ 90

Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. [Inclusión parcial]

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

CAPÍTULO I

Naturaleza y organización

[. . .]

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 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.

[. . .]

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.

[. . .]

§ 91

Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social. [Inclusión parcial]

Ministerio de Administraciones Públicas
«BOE» núm. 3, de 3 de enero de 1997
Última modificación: 29 de diciembre de 2021
Referencia: BOE-A-1997-86

CAPÍTULO I

Instituto Nacional de la Seguridad Social

[. . .]

Artículo 2. *Órganos directivos.*

El Instituto Nacional de la Seguridad Social se estructura en los siguientes órganos:

1. De participación en el control y vigilancia de la gestión:

a) Consejo General.
b) Comisión Ejecutiva.

2. De Dirección:

a) Dirección General.
b) Secretaría General y Subdirecciones Generales.

Artículo 3. *El Consejo General.*

1. El Consejo General estará integrado por los siguientes miembros:

a) Trece representantes de los sindicatos más representativos, en proporción a su representatividad.
b) Trece representantes de las organizaciones empresariales de más representatividad.
c) Trece representantes de la Administración General del Estado.

Su Presidente será el Secretario de Estado de la Seguridad Social, que será uno de los miembros representantes de la Administración General del Estado, y designará un Vicepresidente entre dichos miembros. Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Secretario general del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

2. Son atribuciones del Consejo General:

a) Elaborar los criterios de actuación del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

b) Elaborar el anteproyecto de presupuesto de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria.

c) Aprobar la memoria anual para su elevación al Gobierno.

3. El Consejo General funcionará en pleno. Se reunirá trimestralmente, así como cuando lo convoque su Presidente, a iniciativa propia o a petición del 20 por 100 de sus miembros.

Artículo 4. *La Comisión Ejecutiva.*

1. La Comisión Ejecutiva estará integrada por nueve Vocales: tres en representación de los sindicatos, tres en representación de las organizaciones empresariales y tres en representación de la Administración General del Estado, elegidos los representantes sindicales y empresariales por y entre los respectivos Vocales del Consejo General. Su Presidente será el Director general del Instituto, que será uno de los miembros representantes de la Administración General del Estado.

Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Secretario del Consejo General.

2. Corresponde a la Comisión Ejecutiva supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos del Consejo General, así como proponer cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Instituto.

3. La Comisión Ejecutiva se reunirá mensualmente, así como cuando la convoque su Presidente, a iniciativa propia o de un tercio de sus miembros.

[. . .]

§ 92

Orden de 11 de mayo de 1983 por la que se regula el régimen y funcionamiento de los órganos de participación colegiados del Instituto Social de la Marina

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 134, de 6 de junio de 1983
Última modificación: 21 de septiembre de 1984
Referencia: BOE-A-1983-15866

Establecida la estructura de los Órganos directivos del Organismo en el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina, se hace necesaria su regulación urgente y la puesta en funcionamiento de los órganos superiores colegiados, a través de los cuales se realiza la participación de los trabajadores, empresarios y Administración pública en el control y vigilancia de la gestión del citado Instituto.

En su virtud, haciendo uso de la facultad concedida por la disposición final primera del Real Decreto 1414/1981 y a propuesta de la Secretaría General de la Seguridad Social, y con la aprobación de la Presidencia del Gobierno, dispongo:

Artículo 1. *Órganos colegiados superiores.*

El Instituto Social de la Marina se estructura en los órganos superiores de participación en el control y vigilancia de la gestión siguientes:

1.º En el ámbito nacional:

– El Consejo General.
– La Comisión Ejecutiva.

2.° En el ámbito provincial:

– El Consejo Provincial.
– Comisión Ejecutiva Provincial.

Artículo 2. *Definición y atribuciones del Consejo General.*

1. El Consejo General del Instituto Social de la Marina es el órgano superior a través del cual se realiza la participación de los trabajadores, empresarios y Administración pública en el control y vigilancia de la gestión del citado Instituto.

2. Son atribuciones del Consejo General las que resulten de participar en el control y vigilancia de la gestión del Instituto, y de manera especial las siguientes:

a) Elaborar los criterios de actuación del Instituto.

Corresponde al Consejo General la elaboración de los criterios de actuación del Instituto, una vez aprobado el presupuesto por el Parlamento y, como máximo, en el primer trimestre

del año. Los criterios que tengan una implicación económica se propondrán en el anteproyecto de presupuesto. Podrán formularse criterios nuevos a lo largo del año, si circunstancias especiales así lo aconsejan. La vigencia de los criterios de actuación será de un año, salvo los plurianuales, en cuyo caso debe hacerse constar expresamente. Podrán ser revisados durante el año.

En caso de que en el plazo anterior el Consejo no hubiera acordado los criterios del año, se prorrogarían los del anterior, salvo los que por su propia peculiaridad lo impidan.

Los criterios de actuación serán vinculantes para el Instituto Social de la Marina, siempre que éstos se ajusten a la legislación vigente en cada momento, a las competencias de la Entidad gestora y su marco jurídico y al presupuesto aprobado para el ejercicio.

La adopción de acuerdos en esta materia se llevará a cabo por mayoría absoluta de los miembros presentes del Consejo General.

La ejecución de los acuerdos que se refieran a criterios de actuación corresponde a la Dirección del Instituto, la que instrumentará las diversas alternativas que puedan entrañar la ejecución de los criterios, determinando los medios y procedimientos a seguir para su cumplimentación.

b) Elaborar el anteproyecto de presupuesto.

El Consejo General formulará los criterios para la elaboración del anteproyecto del presupuesto, dentro del marco de la Ley General Presupuestaria y de conformidad con el procedimiento que al respecto se establezca por la Secretaría General de la Seguridad Social.

La realización de los trabajos materiales y técnicos se atribuye a los servicios del Instituto.

Será precisa la mayoría absoluta de los presentes para aprobar las distintas fases del anteproyecto de presupuesto.

De no alcanzarse dicha mayoría, se elevará a la Administración el borrador de anteproyecto realizado, conforme a los criterios técnicos utilizados subsidiariamente, junto con las diversas propuestas que se presenten al Consejo General con tal finalidad.

c) Aprobar la Memoria anual.

La Memoria anual será redactada por la Entidad gestora y se presentará al Consejo General antes del 30 de junio de cada año. Con carácter previo a su elevación al Consejo General se examinará la Memoria anual por la Comisión Ejecutiva correspondiente para comprobar, técnicamente, si reúne todos los requisitos de estructura y contenido. Dicha Comisión podrá resolver, asimismo, que se incorpore documentación adicional.

El Consejo General se pronunciará sobre la totalidad de la Memoria, sin perjuicio de las mociones o calificaciones sobre los aspectos parciales de valoración de la gestión de la Entidad Gestora.

Tanto la Memoria como las mociones, en su caso, se remitirán al Ministerio competente para su elevación al Gobierno.

El contenido de la Memoria se fijará por el Consejo General.

Artículo 3. *Composición del Consejo General.*

1. El Consejo General estará integrado por los siguientes miembros:

a) Trece representantes de la Administración pública.

b) Trece representantes de los Sindicatos más representativos del sector marítimo pesquero y en proporción a su representatividad global, a los que la Ley otorgue capacidad representativa institucional ante las Administraciones Públicas.

c) Trece representantes de las Organizaciones empresariales más representativas del sector marítimo-pesquero, a las que la Ley otorgue capacidad representativa institucional ante las Administraciones Públicas.

d) Cuatro representantes de las Corporaciones de Derecho Público del sector marítimo-pesquero, de los cuales tres corresponderán a Cofradías de Pescadores y uno al Colegio de Oficiales de la Marina Mercante española.

La representatividad a que se refieren los apartados b y c) se entenderá referida a nivel estatal.

2. Su Presidente será el Secretario general de la Seguridad Social, que formará parte del Consejo como uno de los miembros representantes de la Administración pública.

3. El Presidente designará un Vicepresidente de entre los miembros representantes de la Administración pública.

Asimismo existirán otros dos Vicepresidentes elegidos por y entre los representantes de cada uno de los grupos siguientes:

a) Representantes de los Sindicatos.

b) Representantes de las Organizaciones empresariales.

Estos Vicepresidentes sustituirán al representante de la Administración pública, mediante rotación trimestral, empezando por el de más edad. Para el cómputo del trimestre se tendrá en cuenta el año natural, que empieza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre.

La duración del mandato de los Vicepresidentes será de un año. No obstante, podrán ser los mismos nuevamente designados y, en su caso, elegidos.

4. Actuará como Secretario del Consejo General, con voz pero sin voto, el Secretario general del Instituto Social de la Marina.

Artículo 4. *Facultades y funciones del Presidente.*

Corresponde al Presidente del Consejo General:

a) La representación formal del Consejo General, a los simples efectos de coordinación y relaciones externas, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 2 del artículo 7.°

b) La convocatoria de las sesiones y la fijación del orden del día, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 10 y 11.

c) Presidir la sesión y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho de voto, decidiendo la votación en caso de empate.

e) Acordar la convocatoria de la sesión extraordinaria, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 1 del artículo 10.

f) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo General.

g) Dar cuenta, a los efectos oportunos, al Ministro de Trabajo y Seguridad Social de los acuerdos adoptados, cuando, a su juicio, exista peligro de trastorno del orden público, detrimento de la Hacienda Pública u otra causa de análoga significación que las anteriores.

h) Dirigirse a los representantes de los Sindicatos y Organizaciones empresariales para que efectúen la elección de los respectivos Vicepresidentes.

i) Cuantas otras funciones sean Intrínsecas a su condición de Presidentes del Consejo y estén dentro del ámbito de coordinación y de relaciones externas a que se refiere el número 1 del artículo 8.°

Artículo 5. *Funciones de los Vicepresidentes.*

1. Corresponde a los Vicepresidentes:

a) Acompañar al Presidente en las sesiones constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario la Mesa del Consejo.

b) Sustituir al Presidente, en la forma prevista en el artículo 3.° y con las atribuciones establecidas en el artículo 4.°

c) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición ejerciendo desde luego su derecho a voto.

Artículo 6. *De los Consejeros.*

1. Por cada Consejero, los Sindicatos, Organizaciones empresariales, Administración pública y Cofradías de Pescadores representados designarán, caso necesario, un suplente.

La sustitución temporal o suplencia deberá justificarse por escrito ante la Secretaría del Consejo General y con un mínimo de veinticuatro horas de antelación a la celebración de la sesión correspondiente del Consejo.

2. La duración del mandato de los Consejeros será de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

3. Los Consejeros perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por fallecimiento.

b) Por acuerdo de los Sindicatos, Organizaciones empresariales, Administración pública y Cofradías de Pescadores representados, que lo comunicarán a la Secretaría General del Consejo.

c) Por renuncia aceptada por los Sindicatos, Organizaciones empresariales, Administración pública y Cofradías de Pescadores representados, que lo comunicarán a la Secretaría General del Consejo.

4. El cargo de Consejero dará derecho a la percepción de las compensaciones que se establezcan, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 7. *De las funciones de los Consejeros.*

1. Corresponde a todos y cada uno de los Consejeros:

a) Participar en los debates, efectuar propuestas y plantear mociones.

b) Ejercer su derecho a voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención y el voto particular.

c) Formular ruegos y preguntas.

d) El derecho a la información necesaria para cumplir debidamente las funciones asignadas al Consejo General.

A tal efecto, deberán formular por escrito la petición correspondiente, dirigida a la Secretaría General del Consejo, poniéndose de manifiesto en la misma cuantos antecedentes y documentación precisé, sin que, con carácter general y salvo la autorización del Secretario general, pueda sacarse de la dependencia de la mencionada Secretaría. Si se denegara, pasará a ser considerada de nuevo en la primera reunión de la Comisión Ejecutiva.

e) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición de Consejero.

2. En ningún caso, los Consejeros podrán atribuirse la representación o facultades del Consejo General, salvo que expresamente se les haya otorgado por acuerdo del órgano colegiado y para caso concreto.

Artículo 8. *De la Secretaría General del Consejo.*

1. En la Secretaría General se establecerán los adecuados cauces para las relaciones del Consejo General con la Administración pública del Estado, órganos de gestión directa del Instituto Social de la Marina y demás autoridades, Organismos, entes y particulares que pudieran tener relación con el Instituto.

2. La Secretaría General tendrá la estructura orgánica precisa para el puntual y eficaz cumplimiento de sus objetivos y misiones y será dotada del personal y medios adecuados a propuesta del Secretario general.

3. Todos los servicios técnicos, administrativos y auxiliares del Consejo General se integrarán en la Secretaría General bajo la dependencia directa de su titular.

4. Las relaciones del Consejo General con la Dirección del Instituto y Servicios dependientes del mismo se efectuarán ordinariamente por medio de su Secretaría General.

5. La Secretaría es la destinataria única de los actos de comunicación de los Consejeros con el Consejo General y, por tanto, a ella deberán dirigirse toda suerte de notificaciones, acuses de recibo, excusas de asistencia, peticiones de datos rectificaciones o cualesquiera otra clase de escritos de los que debe tener conocimiento el Consejo.

6. En la Secretaría General existirá una unidad con la finalidad de facilitar a los miembros del Consejo General la información y asistencia técnica que fuera necesaria para el mejor desarrollo de las funciones asignadas a los Consejeros.

Artículo 9. *De la Comisión Ejecutiva, de las Comisiones especiales y de las ponencias del Consejo General.*

1. La Comisión Ejecutiva del Consejo General estará integrada por 10 Vocales:

a) Tres representantes de la Administración pública, designados por el Presidente del Consejo General.

b) Tres representantes de los Sindicatos.

c) Tres representantes de las Organizaciones empresariales, de los cuales dos pertenecerán al sector pesquero y no al sector naviero.

d) Un representante de las Cofradías de Pescadores.

Los representantes de los grupos b), c) y d) serán elegidos por y entre los respectivos Vocales del Consejo General.

El Presidente de la Comisión Ejecutiva será el Director del Instituto Social de la Marina, que será uno de los representantes de la Administración pública, de entre los que designará un Vicepresidente.

Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Secretario del Consejo General.

2. Corresponde a la Comisión Ejecutiva supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos del Consejo General, así como proponer cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Instituto.

La Comisión Ejecutiva se reunirá mensualmente, así como cuando la convoque su Presidente, a iniciativa propia o de un tercio de sus miembros.

3. El Pleno del Consejo General podrá constituir Comisiones especiales para temas específicos o monográficos, con sujeción al mismo criterio de composición representativa y orgánica establecida para la Comisión Ejecutiva.

Las asignaciones, gastos o indemnizaciones que hayan de percibir las personas no Consejeros serán fijadas por acuerdo del Consejo, al mismo tiempo que se determinan las establecidas en el artículo 6.º, número 4, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

4. El Pleno del Consejo General podrá constituir ponencias, colegiadas o unipersonales, para el estudio de cuestiones concretas, compuestas por él o los Consejeros que designe el Presidente, a propuesta del Consejo, auxiliados, en su caso, por funcionarios o personal experto, designados con la conformidad del Pleno del Consejo, expresada por la mayoría simple.

5. Tanto la Comisión Ejecutiva como las especiales y las ponencias que pudieran constituirse darán cuenta de su trabajo al Pleno del Consejo General en la primera sesión que ésta celebre.

6. Tanto en las Comisiones especiales como en las ponencias colegiadas, se guardará la proporcionalidad establecida para la Comisión Ejecutiva.

Artículo 10. *De la convocatoria del Consejo General.*

1. El Consejo General celebrará sesión plenaria ordinaria y preceptiva cada tres meses. Además, celebrará sesión extraordinaria cuantas veces lo considere pertinente su Presidente o cuando lo solicite el 20 por 100 de sus miembros.

2. Las convocatorias del Consejo se efectuarán por los medios más idóneos para garantizar adecuadamente, con la debida antelación, su recepción, que será de ocho días, como mínimo, para las sesiones ordinarias y de tres para las extraordinarias.

Las convocatorias de la Comisión Ejecutiva, Comisiones especiales y ponencias se efectuarán de la misma forma, garantizando en principio su recepción con una antelación de setenta y dos horas.

3. La convocatoria deberá indicar el día, hora y lugar de la reunión del Consejo, así como el orden del día, e Incluir, en su caso, la documentación adecuada para estudio previo de los Consejeros.

4. Los Presidentes de las correspondientes Comisiones se dirigirán a los Organismos sindicales y empresariales para que efectúen la designación de los respectivos representantes.

Artículo 11. *Del orden del día del Consejo General.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la aprobación del acta de la sesión anterior y la exposición de las actuaciones de la Comisión Ejecutiva, y de las Comisiones especiales o ponencias, así como los temas que determine el Presidente más los que el órgano colegiado hubiese acordado por mayoría simple en sesión precedente.

La Comisión Ejecutiva conocerá con una antelación de ocho días, como mínimo, el orden del día del Consejo General y la documentación correspondiente, pudiendo decidir en ese momento la inclusión de nuevos temas en el mismo, en cuyo caso el Secretario general dará inmediata cuenta al Presidente.

2. Las cuestiones o puntos de nueva inclusión en el orden del día de los Consejos ordinarios serán acordados a petición del 20 por 100 de los Consejeros, siendo informada la Comisión Ejecutiva de los motivos que les inducen a solicitar tal inclusión, así como del contenido de dichos puntos o cuestiones.

El Presidente del Consejo General incluirá obligadamente en el orden del día el número y contenido de las peticiones que se hayan formulado en el ámbito propio de las competencias del Consejo.

Las cuestiones extraordinarias y urgentes, a juicio del Presidente, del 20 por 100 de los Consejeros o a requerimiento del Ministerio competente, y con carácter de tales podrán introducirse en el orden del día siempre que el Consejo, al inicio de la sesión lo considere procedente. El Presidente convocará al Consejo y celebrará la reunión correspondiente en el plazo máximo de treinta días a partir de la recepción de la solicitud de que el Consejo extraordinario se pronuncie al respecto.

Será preceptivo el previo informe a la Comisión Ejecutiva. Los puntos o cuestiones extraordinarios solicitados para la inclusión en el orden del día por el porcentaje de Consejeros señalados, tendrán carácter obligado siempre que los temas sean objeto de la competencia específica del Consejo General.

La Comisión Ejecutiva podrá alterar el orden del día según la importancia y trascendencia de los temas para ordenar y racionalizar la discusión de los mismos.

Artículo 12. *Del régimen de adopción de acuerdos.*

1. El Consejo General, sus Comisiones y ponencias, se entenderán constituidos válidamente cuando concurran los dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria; en segunda convocatoria será válida la reunión cualquiera que sea el número de Consejeros que asistan.

2. Los acuerdos, para su validez, se adoptarán, con carácter general, por mayoría simple de los miembros presentes. No obstante, para aprobar los criterios de actuación, la Memoria anual y las mociones que pudieran ser presentadas se requerirá, en todo caso, la mayoría absoluta de los miembros presentes. En lo que se refiere al anteproyecto de presupuesto se estará a lo dispuesto en el punto 2, letra b), del artículo 2.° El Secretario general podrá antes de la correspondiente votación formular advertencia de ilegalidad, que constará en acta.

3. De cada sesión se elaborará un acta que recoja sustancialmente el desarrollo de la misma, así como la relación de personas asistentes. Todos los miembros están facultados para solicitar que consten sus votos particulares y abstenciones.

Las actas serán redactadas por el Secretario general y se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria, acompañándose el correspondiente texto del acta a la convocatoria, y firmadas por el Secretario general con el visto bueno del Presidente.

4. Cualquier miembro del Consejo General, Incluido el Secretario general, tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención, en cada sesión, siempre que aporte en el acto texto escrito que se corresponda exacta y fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autentificada del escrito a la misma.

5. El voto será individual y secreto, salvo que existiera manifiesta unanimidad entre los Consejeros sobre el tema propuesto.

Artículo 13. *El Consejo Provincial.*

Definición y funciones:

1. Los Consejos Provinciales del Instituto Social de la Marina son los órganos superiores a través de los cuales se realiza, bajo la dependencia del Consejo General del Instituto Social de la Marina, y en el ámbito de las funciones que se establecen en la presente Orden, la participación de los trabajadores, empresarios y Administración Pública en el control y vigilancia de le gestión del Instituto a nivel provincial.

2. Son funciones de los Consejos Provinciales:

1.º Supervisar, y controlar, a nivel provincial, el cumplimiento de los acuerdos del Consejo General.

2.º Proponer las medidas que se estimen convenientes para el perfeccionamiento de la gestión, incluyendo cuantos planes y programas se consideren necesarios para tal fin, en el ámbito que les es propio.

A estos efectos se establece el siguiente procedimiento:

a) De las propuestas cuyos temas estén comprendidos en el ámbito de competencias de las Direcciones Provinciales se dará traslado a las mismas a efectos de que por éstas se les dé el tratamiento que proceda. En todo caso, la Secretaría del Consejo Provincial dará cuenta de ellos a la Secretaría del Consejo General para conocimiento de la Comisión Ejecutiva del mismo.

b) Las restantes propuestas que se formulen serán elevadas por el mismo conducto y a los mismos efectos a la Secretaría del Consejo General.

3.° Facilitar información y formular, en relación con su ámbito de actuación, propuestas y consideraciones al Consejo General, para la elaboración del anteproyecto de presupuesto del Instituto Social de la Marina.

4.º Conocer y controlar el desarrollo de los planes y programas establecidos para la gestión a nivel provincial.

5.º Conocer y controlar el desarrollo de les previsiones presupuestarias a nivel provincial, con especial seguimiento de la realización de las Inversiones acordadas.

6.º Vigilar y controlar la duración media de la tramitación de los expedientes, según los distintos tipos de prestaciones.

7.º Realizar cuantas misiones de control y vigilancia les sean encomendadas por el Consejo General.

8.º Emitir un informe semestral de sus actividades para su elevación al Consejo General.

Artículo 14. *Composición del Consejo Provincial.*

1. Se constituirá un Consejo Provincial del Instituto Social de la Marina en cada provincia del litoral donde exista Dirección Provincial del Instituto.

2. El Consejo Provincial estará integrado por los siguientes miembros:

a) Tres representantes de la Administración Pública.

b) Tres representantes de los Sindicatos más representativos del sector marítimo-pesquero en la provincia y en proporción a su representatividad, a los que la Ley otorgue capacidad representativa institucional ante las Administraciones Públicas.

c) Tres representantes de las Organizaciones empresariales más representativas del sector marítimo-pesquero, a las que la Ley otorgue capacidad representativa institucional ante las Administraciones Públicas.

d) Un representante de las Cofradías de Pescadores constituidas en la provincia.

El Secretario del Consejo Provincial cursará la oportuna comunicación al Secretario general, poniendo de relieve la necesidad del nombramiento de los respectivos representantes. El Secretario general, a su vez, lo notificará en el supuesto de las representaciones sindicales, de Organizaciones Empresariales y Cofradías de Pescadores a las respectivas Entidades u Organismos y en el supuesto de representantes de la Administración Pública al Presidente del Consejo General.

El Presidente del Consejo será el Director provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Vicepresidente el Director provincial del Instituto Social de la Marina; siendo ambos miembros representantes de la Administración Pública.

Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario de la Dirección Provincial del Instituto, nombrado por el Director del mismo, a propuesta del Presidente del Consejo Provincial.

Artículo 15. *Facultades y funciones de los Presidentes.*

Corresponde al Presidente de cada Consejo Provincial:

a) La representación formal del Consejo Provincial a los simples efectos de coordinación y relaciones externas, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 2 del artículo 18.
b) La convocatoria de las sesiones y la fijación del orden del día, conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21.
c) Presidir la sesión y moderar el desarrollo de los debates.
d) Ejercer su derecho de voto decidiendo la votación en caso de empate.
e) Acordar la convocatoria de la sesión extraordinaria de acuerdo con lo dispuesto en el número 1 del artículo 20.
f) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo Provincial.
g) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente del Consejo Provincial y estén dentro del ámbito de coordinación y relaciones externas a que se refiere el punto 2 del artículo 19.

Artículo 16. *Funciones del Vicepresidente.*

Corresponde al Vicepresidente:

a) Constituir juntamente con el Presidente y el Secretario, la Mesa del Consejo Provincial, en las sesiones que ésta celebre.
b) Sustituir al Presidente en casos de vacante, ausencia o enfermedad.
c) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición, ejerciendo, desde luego, su derecho a voto.

Artículo 17. *Vocales.*

1. Por cada vocal, los Sindicatos, Organizaciones Empresariales, Cofradías de Pescadores y Administración Pública representados designarán, caso necesario, un suplente.
La sustitución temporal o suplencia deberá justificarse por escrito ante la Secretaría del Consejo Provincial y con un mínimo de veinticuatro horas de antelación a la celebración de la sesión correspondiente de la misma.
El suplente que, en su caso, deba sustituir temporalmente al Presidente, lo será en calidad de nuevo vocal por parte de la Administración sin asumir las funciones de aquel que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, corresponden preceptivamente al Vicepresidente titular.
2. Los vocales perderán su condición de tales por alguna de las siguientes causas:

a) Por fallecimiento.
b) Por acuerdo de los Sindicatos, Organizaciones Empresariales, Cofradías de Pescadores y Administración Pública por ellos representados, que lo comunicarán a la Secretaría del Consejo Provincial.
c) Por renuncia aceptada por los Sindicatos, Organizaciones Empresariales, Cofradías de Pescadores y Administración Pública por ellos representados, que lo comunicarán a la Secretaría del Consejo Provincial.

3. El cargo de vocal dará derecho a la percepción de las dietas, gastos, indemnizaciones o compensaciones que se establezcan.
4. Los nombramientos, suplencias y ceses de vocales de la representación sindical, empresarial o de las Cofradías de Pescadores se ajustaran a lo establecido en sus Estatutos, Reglamentos o normas de funcionamiento interno, de los que se dará información pertinente a la Secretaría del Consejo Provincial.
5. La duración del mandato de los vocales será de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 18. *Funciones de los vocales.*

1. Corresponde a todos y cada uno de los vocales:

a) Participar en los debates, efectuar propuestas y plantear mociones.

b) Ejercer su derecho a voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención y el voto particular.

c) Formular ruegos y preguntas.

d) El derecho a la información necesaria para cumplir debidamente las funciones asignadas al Consejo Provincial.

A tal efecto deberán formular por escrito la petición correspondiente, dirigida a la Secretaría del Consejo Provincial, poniéndose de manifiesto en la misma cuantos antecedentes y documentación precise, sin que con carácter general, y salvo la autorización del Director provincial, pueda sacarse de la dependencia de la mencionada Secretaría. Si se denegara pasará a ser considerada de nuevo en la primera reunión del Consejo Provincial.

e) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición de vocal.

2. En ningún caso, los vocales podrán atribuirse la representación o facultades del Consejo Provincial, salvo que expresamente se les haya otorgado por acuerdo del órgano colegiado y para caso concreto.

Artículo 19. *Secretaría del Consejo Provincial.*

1. La Secretaría del Consejo Provincial tendrá la estructura orgánica precisa para el puntual y eficaz cumplimiento de su función.

2. En la Secretaría del Consejo Provincial se establecerán los adecuados cauces para las relaciones de la misma con la Administración del Estado, en el ámbito provincial, con las correspondientes Direcciones o Delegaciones Provinciales o Tesorerías Territoriales y demás Entes que pudieran tener relación con los Consejos Provinciales.

3. Las relaciones del Consejo Provincial con el Consejo General y con la Dirección del Instituto Social de la Marina, se efectuarán a través de la Secretaría General del mismo.

4. La Secretaría del Consejo Provincial es la destinataria única de los actos de comunicación con los vocales y por tanto a ella deberán dirigirse toda suerte de notificaciones, acuses de recibo, excusas de asistencia, peticiones de datos, rectificaciones o cualesquiera otra clase de escritos de los que debe tener conocimiento el Consejo Provincial.

Artículo 20. *Convocatoria del Consejo Provincial.*

1. El Consejo Provincial se reunirá en sesión ordinaria trimestralmente. En sesión extraordinaria se reunirá a iniciativa de su Presidente o de un tercio de sus miembros, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de su recepción de la solicitud.

2. Las convocatorias del Consejo Provincial se efectuarán por su Presidente a través de los medios más idóneos para garantizar adecuadamente, con la debida antelación, su recepción, que será de setenta y dos horas como mínimo.

3. La convocatoria deberá indicar el día, hora y lugar de la reunión, así como el orden del día, e incluir, en su caso, la documentación adecuada para estudio previo de los vocales.

Artículo 21. *Orden del día y régimen de adopción de acuerdos.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la aprobación del acta de la sesión anterior y la exposición de las actuaciones de la Comisión Ejecutiva Provincial, Comisiones especiales o ponencias, así como los temas que determine el Presidente, a iniciativa propia o a solicitud previa a la remisión de la convocatoria de un tercio de los vocales.

2. Las cuestiones extraordinarias y urgentes, a juicio del Presidente o de un tercio de los vocales, y con carácter de tales, podrán introducirse en el orden del día, siempre que el Consejo, al inicio de la sesión lo acuerde procedente por mayoría absoluta de los miembros presentes.

3. El Consejo Provincial, las Comisiones Especiales y Ponencias se entenderán constituidos válidamente cuando concurran los dos tercios, al menos, de sus componentes

en primera convocatoria, y en segunda convocatoria, cualquiera que sea el número de los miembros presentes.

4. Los acuerdos, para su validez, se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes, excepto la propuesta al Consejo General en materia presupuestaria y las mociones para las que se requerirá mayoría absoluta de los miembros presentes. La Mesa, a través del Presidente, podrá formular advertencia de ilegalidad, previa a la votación, que constará en acta.

5. De cada sesión se levantará un acta que recoja sustancialmente el desarrollo de la misma, así como la relación de personas asistentes. Todos los miembros están facultados para solicitar que consten sus votos particulares y abstenciones.

Las actas serán redactadas por el Secretario y se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria, acompañándose a la convocatoria el correspondiente texto del acta, y serán firmadas por el Secretario, con el visto bueno del Presidente.

6. Cualquier miembro del Consejo Provincial, incluido el Secretario, tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención en cada sesión, siempre que aporte en el acto texto escrito que se corresponda exacta y fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autentificada del escrito a la misma.

7. El voto será individual y secreto, salvo que exista manifiesta unanimidad entre los miembros del Consejo sobre el tema propuesto o la forma de votación.

Artículo 22. *Comisiones Ejecutivas provinciales.*

La Comisión Ejecutiva Provincial estará integrada por los mismos miembros que constituyen el Consejo Provincial y asumirá los cometidos de este último, sin perjuicio de las diferenciaciones que, en materia de composición y funciones, pudieran establecerse en el futuro entre ambos Órganos.

Artículo 23. *Comisiones especiales y ponencias.*

1. El Consejo Provincial podrá constituir Comisiones Especiales o Ponencias, colegiadas o unipersonales, para el estudio de cuestiones concretas, compuestas por él o los vocales que designe el Presidente, a propuesta del Consejo Provincial, auxiliados, en su caso, por funcionarios o personas expertas, designados con la conformidad del mismo, expresadas por la mayoría simple.

2. Estas Comisiones especiales o ponencias darán cuenta de sus trabajos al Consejo Provincial en la primera sesión que ésta celebre.

3. Tanto en las Comisiones especiales como en las ponencias colegiadas se guardará la proporcionalidad establecida para el Consejo Provincial.

Artículo 24. *De las presupuestos de los órganos de participación en el control y vigilancia de la gestión.*

Los presupuestos del Instituto Social de la Marina dispondrán de una dotación para gastos de funcionamiento del Consejo General y demás órganos de participación en el control y vigilancia de la gestión, que garantice su autonomía.

Disposición final primera.

Quedan derogadas la Orden de 2 de enero de 1971, que reguló los órganos de gobierno del Instituto Social de la Marina, la Orden de 24 de junio de 1971, que modificó la de 2 de enero de 1971 y cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final segunda.

Se faculta a la Secretaría General de la Seguridad Social para resolver las cuestiones que pudieran plantearse en la aplicación y desarrollo de la presente Orden.

§ 93

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2015-11724

[. . .]

TÍTULO I

Normas generales del sistema de la Seguridad Social

[. . .]

CAPÍTULO V

Gestión de la Seguridad Social

[. . .]

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.

[. . .]

CAPÍTULO VII

Régimen económico

[. . .]

Sección 4.ª Fondo de reserva de la Seguridad Social

[. . .]

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.

[. . .]

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

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1.º El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.
2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.
3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones previstas en letras a), d) y e) de este apartado resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones reguladas en esta disposición se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 47 bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición.

Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

8. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1.

El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas obligaciones y de los importes a reintegrar.

10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

[. . .]

Disposición adicional cuadragésima 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.

[. . .]

§ 94

Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 59, de 9 de marzo de 2004
Última modificación: 29 de noviembre de 2008
Referencia: BOE-A-2004-4220

[. . .]

Artículo 7. *Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva.*

1. La Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social tendrá la composición y ejercerá las funciones que determina el artículo 8 de la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2. Los cuatro representantes de los distintos sindicatos y los cuatro representantes de las organizaciones empresariales en la Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social serán designados por sus respectivos órganos de dirección, **que deberán nombrar dos representantes por cada uno de los dos sindicatos** por cada una de las dos organizaciones empresariales, **que tengan acreditada mayor implantación** en el año anterior al de su designación.

> Téngase en cuenta que se declara la nulidad del inciso destacado del apartado 2 por Sentencias del TS de 16 y 18 de mayo de 2006. Ref. BOE-A-2006-14356 y Ref. BOE-A-2006-14357

3. Para el ejercicio de sus funciones, el presidente de la Comisión de Seguimiento podrá solicitar del Comité de Gestión del Fondo de Reserva, de la Comisión Asesora de Inversiones del Fondo de Reserva y de la Tesorería General de la Seguridad Social, o éstos facilitarla, la información necesaria sobre la evolución y composición del Fondo de Reserva con al menos 10 días hábiles de antelación a la fecha prevista para la reunión.

4. La Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva se reunirá al menos semestralmente para conocer de la evolución y composición del Fondo de Reserva.

5. La Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva establecerá y complementará sus propias normas de funcionamiento con aplicación, en todo caso, de lo dispuesto en los artículos 23.2, 24.3 y 26.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

[. . .]

§ 95

Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer

Ministerio de Igualdad
«BOE» núm. 302, de 16 de diciembre de 2009
Última modificación: 1 de diciembre de 2010
Referencia: BOE-A-2009-20160

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula, en su artículo 78, el Consejo de Participación de la Mujer como el órgano colegiado de consulta y asesoramiento con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo, estableciendo que su régimen de funcionamiento, competencias y composición se determinará reglamentariamente, garantizando, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Por su parte, de acuerdo con el Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, éste es el departamento de la Administración General del Estado al que corresponde la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo (…) y erradicación de la violencia de género. Asimismo, le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres.

En consecuencia, corresponde al Ministerio de Igualdad proponer al Consejo de Ministros el desarrollo de las previsiones del artículo 78 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la elaboración del presente real decreto.

Este real decreto ha sido objeto del trámite de consulta a las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad, previa aprobación de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de Presidencia, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 20 de noviembre de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Objeto, naturaleza y funciones

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto regular las funciones, composición y funcionamiento, del Consejo de Participación de la Mujer, previsto en el artículo 78 de la Ley de Igualdad.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica y fines.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la Administración General del Estado, a través del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad..

2. Creado como espacio de encuentro, de colaboración y cooperación de las organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal y de las Administraciones públicas, para la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, el Consejo tendrá los siguientes fines:

a) Ser el cauce para la participación de las mujeres, en el desarrollo y aplicación del derecho a la igualdad y la lucha contra la discriminación, recogiendo las demandas y propuestas dirigidas a tal fin.

b) Actuar como interlocutor de las entidades representativas de las mujeres ante las Administraciones públicas y ante cualquier institución de carácter público o privado, ante las políticas públicas, generales y específicas propuestas, iniciativas y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Para el cumplimiento de los fines señalados en el artículo 1, el Consejo de Participación de la Mujer tendrá las funciones de asesoramiento y propuesta sobre cuantas medidas de políticas de igualdad entre mujeres y hombres se aborden por el Gobierno. En particular, se le atribuyen las funciones siguientes:

a) Elaborar informes sobre las propuestas, planes y programas que puedan afectar a la igualdad entre mujeres y hombres, a iniciativa propia o cuando le sean requeridos por los órganos competentes de la Administración General del Estado, así como formular propuestas y recomendaciones en esta materia.

b) Proponer medidas para la promoción integral de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, dentro del marco de competencias de la Administración General del Estado.

c) Recabar información de los programas y actividades que, en materia de igualdad entre mujeres y hombres lleva a cabo la Administración General del Estado, así como aquellos otros desarrollados en cooperación con otras Administraciones públicas y proporcionar a las organizaciones de mujeres información relativa a todos los temas que las afecten, dentro del marco legislativo y financiero de la Unión Europea.

d) Recabar y canalizar las propuestas de las organizaciones sociales con actividad en el ámbito de la igualdad ente mujeres y hombres.

e) Promover o elaborar estudios e iniciativas sobre materias de su competencia.

f) Cooperar con otros órganos análogos de ámbito nacional, autonómico, local e internacional, con vistas a coordinar y mejorar todas aquellas actuaciones que redunden en beneficio de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, a cuyo objeto se tendrán las oportunas reuniones.

g) Promover el intercambio de experiencias, debates, discusiones y encuentros de organizaciones y asociaciones de mujeres de ámbito estatal, con el fin de proporcionarles información relativa a la realidad social de las mujeres.

h) Elaborar una memoria anual sobre los trabajos y actividades realizadas.

i) Cuantas otras actuaciones se consideren necesarias para el logro de su objetivo, así como cualquier otra que las disposiciones vigentes le atribuyan.

2. Además de las funciones previstas en el apartado 1, al Consejo de Participación de la Mujer le corresponde emitir informe, cuando le sean requeridos por los órganos competentes de la Administración General del Estado, sobre los anteproyectos de leyes y proyectos de reales decretos de competencia estatal, que regulen materias relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la lucha contra la discriminación por razón de sexo; así como, con carácter preceptivo, sobre el Plan Estratégico de Igualdad.

El plazo para emitir dicho informe, en su caso, será el fijado por el Gobierno o el órgano competente de la Administración General del Estado, en la orden de remisión del expediente o en la solicitud de consulta.

El plazo para la emisión del informe no será inferior a 30 días, salvo que el Gobierno, o el órgano competente de la Administración General del Estado, hagan constar la urgencia del mismo, en cuyo caso el plazo no podrá ser inferior a 10 días.

Transcurrido el correspondiente plazo sin que se haya emitido el dictamen se tendrá por cumplido el trámite y se podrán proseguir las actuaciones de procedimiento.

3. Las propuestas, acuerdos o recomendaciones del Consejo de Participación que se eleven al Gobierno se canalizarán a través de la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

CAPÍTULO II

Composición

Artículo 4. *Composición.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer estará constituido por: una presidencia, dos vicepresidencias, una secretaría, y 40 vocalías; 13 en representación de las Administraciones públicas, 20 de las organizaciones y asociaciones de mujeres, 4 en representación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y 3 personas expertas de reconocido prestigio en el ámbito de la igualdad.

2. Las vocalías en representación de las Administraciones públicas serán ejercidas:

a) Por diez personas, con rango al menos de director general, en representación de los Departamentos Ministeriales que designe la Comisión Interministerial de Igualdad, a propuesta del titular del Ministerio respectivo.

b) Por dos personas en representación de las comunidades autónomas, y ciudades de Ceuta y Melilla, designadas por la Conferencia Sectorial de Igualdad.

c) Por una persona en representación de la asociación de entidades locales más representativa de ámbito estatal, designada a propuesta de aquélla.

3. Las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres serán ejercidas por aquellas personas elegidas como representantes por las propias organizaciones, siempre que éstas reúnan las siguientes condiciones:

a) Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro correspondiente, y que sus fines estatutarios se enmarquen en la defensa de la igualdad y la lucha contra la discriminación de las mujeres.

b) Tener un ámbito de actuación estatal según sus estatutos y una existencia de, al menos, cuatro años y realizar programas, al menos, en dos comunidades autónomas. En los supuestos de Federaciones de Asociaciones, bastará con que al menos la mitad de las asociaciones federadas tengan una antigüedad de, al menos, cuatro años, aunque la Federación como tal tenga una antigüedad menor.

4. En todo caso, las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres deberán reflejar la pluralidad del movimiento asociativo de mujeres garantizando la representatividad de organizaciones profesionales y empresariales, rurales, y colectivos con especiales dificultades.

5. Asimismo, podrán ser convocados bien al Pleno, a una Comisión o a un Grupo de Trabajo, representantes o personalidades de otras Administraciones públicas, organismos e

instituciones en función de la naturaleza o del ámbito territorial de los temas que se vayan a tratar, de interés para el Consejo. Estos representantes actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 5. *De la presidencia.*

1. Ejercerá la presidencia del Consejo de Participación de la Mujer la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

2. Serán funciones de la presidencia:

a) Ostentar la representación.
b) Ejercer la dirección.
c) Asegurar el cumplimiento de las leyes.
d) Convocar las sesiones del pleno, presidirlas y moderar el desarrollo de los debates.
e) Fijar el orden del día de las reuniones, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de las vocalías, formuladas con la suficiente antelación.
f) Dirimir con su voto las votaciones, en caso de empate.
g) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos.
h) Todas aquellas otras funciones que sean intrínsecas a su condición.

3. En los casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, ocupará la presidencia, en primer lugar, la persona que ejerza la vicepresidencia primera y, en ausencia de ésta, la persona que ostente la segunda.

Artículo 6. *De las vicepresidencias.*

1. La vicepresidencia primera será ejercida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Igualdad. La vicepresidencia segunda será elegida por y entre las personas que ejerzan las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.

2. Corresponde a las vicepresidencias:

a) Sustituir, por su orden, a la persona que ejerza la presidencia en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, ejerciendo las funciones que a ésta le están atribuidas.
b) Cuantas otras funciones les sean delegadas por la presidencia.

3. Las funciones de las vicepresidencias no serán delegables.

Artículo 7. *De la secretaría.*

1. Ejercerá la secretaría la persona que ostente la Dirección General del Instituto de la Mujer.

2. Corresponde a la secretaría:

a) Asistir a las reuniones del pleno, con voz pero sin voto.
b) Efectuar las convocatorias de las sesiones del Consejo por orden de la presidencia, así como las citaciones a los miembros.
c) Recibir las comunicaciones que las vocalías del Consejo eleven al mismo, así como cuantas notificaciones, acuses de recibo, excusas de asistencia, peticiones de datos, rectificaciones o cualesquiera otras clases de escritos que se remitan al Consejo de Participación.
d) Facilitar, por medio de los servicios correspondientes, a los demás miembros del Consejo la información y asistencia técnica que sean necesarias para el ejercicio de las funciones encomendadas a los mismos.
e) Elaborar y autorizar las actas de las sesiones del Consejo de Participación y emitir las correspondientes certificaciones.
f) Cuantas otras le sean inherentes.

Artículo 8. *De las vocalías.*

Corresponde a las vocalías:

a) Participar en los debates y efectuar propuestas relacionadas con los fines y funciones del Consejo.
b) Participar en los grupos de trabajo que se constituyan.

c) Ejercer el derecho de voto, pudiendo hacer constar en el acta su abstención o voto particular.

d) Acceder a la información necesaria para poder cumplir sus funciones. A tal efecto, deberán formular por escrito la petición correspondiente dirigida a la secretaría del Consejo.

e) Ser informadas, bien en el Pleno, bien a través de comunicación individual, de la convocatoria anual de subvenciones del Instituto de la Mujer, destinadas a organizaciones y asociaciones de mujeres, así como de las resoluciones de las convocatorias de subvenciones dirigidas a las organizaciones y asociaciones de mujeres que apruebe, en su caso, el Ministerio de Igualdad o el Instituto de la Mujer.

f) Formular ruegos y preguntas.

g) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a la condición de vocal.

Artículo 9. *Procedimiento de elección y duración del mandato de las Vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.*

1. El procedimiento de elección de las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de mujeres, será convocado al efecto por la Ministra de Igualdad, dirigido a las organizaciones y asociaciones de mujeres que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4.3, las cuales podrán presentar las correspondientes candidaturas.

2. El proceso de elección, que habrá de garantizar los criterios de representatividad previstos en el artículo 4.4, se regirá por las bases establecidas en dicha convocatoria, que contendrán, como mínimo, el procedimiento para solicitar la participación en el mismo como electoras y elegibles, el procedimiento para la emisión del voto por aquellas organizaciones y asociaciones admitidas, y la publicación de la relación de las organizaciones y asociaciones elegidas para cubrir las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de mujeres.

3. La duración del mandato de quienes ejerzan las vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres será de cinco años, a cuyo término se celebrará un nuevo procedimiento de elección.

4. Además de por expiración del mandato, serán causas de cese las siguientes:

a) Por renuncia.

b) Por dejar de concurrir los requisitos exigidos en la convocatoria para poder formar parte del proceso de elección.

c) Por acuerdo de la entidad a la que representa, comunicado a la Secretaría del Consejo.

d) Por renuncia de la organización a la que representa quien ocupe la vocalía correspondiente.

CAPÍTULO III

Funcionamiento

Artículo 10. *Pleno.*

1. El Consejo de Participación de la Mujer celebrará, al menos, dos sesiones plenarias ordinarias al año, cuya convocatoria será acordada por la Presidencia. Corresponde a la Presidencia la convocatoria de sesiones extraordinarias, cuando lo estime justificado o, en su caso, tras la solicitud razonada de la mayoría de las vocalías del Consejo.

2. Las convocatorias ordinarias del Consejo se efectuarán con la debida antelación y, al menos, quince días antes de la fecha de la reunión. Para las extraordinarias podrá reducirse este plazo, que en ningún caso será inferior a ocho días antes de la fecha de reunión.

3. Las convocatorias deberán indicar día, hora y lugar, así como orden del día, e incluir, en su caso, la documentación adecuada para su estudio previo.

4. Para la válida constitución del pleno en primera convocatoria, se requerirá la presencia de quienes ejerzan la presidencia y la secretaría, respectivamente, o, en su caso, de quienes le sustituyan, y la de la mitad, al menos, de sus miembros. En segunda convocatoria será suficiente la asistencia de la tercera parte de sus miembros.

5. Corresponde al Pleno aprobar las normas de organización y funcionamiento interno del Consejo. Asimismo le corresponde aprobar las líneas generales de actuación del Consejo, la creación de los Grupos de Trabajo que estime necesarios; y discutir y, en su caso, aprobar los informes presentados por la Comisión Permanente y las Comisiones de Trabajo.

Artículo 11. *Reunión informativa.*

Anualmente, la presidencia podrá convocar una reunión informativa del Consejo con representantes de todas las organizaciones y asociaciones de mujeres que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 4.3, aunque no hayan obtenido representación en el Pleno.

Artículo 12. *Comisión permanente.*

1. La comisión permanente estará integrada por quienes ejerzan la vicepresidencia primera del Pleno, que la presidirá; la vicepresidencia segunda, que ejercerá la vicepresidencia de la Comisión Permanente; y seis vocalías elegidas por el Pleno, de las que tres habrán de serlo en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres representadas en el mismo, a designar por ellas mismas, y tres en representación del resto de integrantes del Pleno. La secretaría del Pleno ejercerá también la de la Comisión Permanente, con voz pero sin voto.

2. La Comisión Permanente es el órgano ejecutivo del Consejo de Participación de la Mujer para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o de estudio. Tendrá atribuidas las facultades que aseguren la ejecución de los acuerdos adoptados por el Pleno del Consejo y realizará asimismo tareas de apoyo y asesoramiento a las funciones de la presidencia cuando se reúna el Pleno, y cualesquiera otras que éste le encomiende.

Artículo 13. *Grupos de trabajo.*

1. El Pleno del Consejo podrá crear, cuando lo estime necesario y por mayoría de sus miembros, grupos de trabajo para el examen de las materias objeto de su competencia, a los que encomendará el estudio y análisis de temas específicos.

2. El Pleno decidirá, al constituir los grupos de trabajo, el objeto, finalidad, composición y funcionamiento de cada uno de ellos, que en todo caso estarán integrados por un máximo de 10 vocales.

3. Los Grupos de Trabajo elaborarán informes o propuestas que para su aprobación deberán ser sometidas al Pleno o, en su caso, a la Comisión Permanente, en los que podrán reflejarse las opiniones discrepantes de sus integrantes. Asimismo podrán convocar a expertos en las materias que traten con la finalidad de recabar su opinión y asesoramiento.

Disposición adicional primera. *Convocatoria del proceso de elección de las Vocalías en representación de las organizaciones y asociaciones de mujeres.*

En el plazo de tres meses desde la publicación de este real decreto, la Ministra de Igualdad convocará el procedimiento de elección de las vocalías correspondientes a las organizaciones y asociaciones de Mujeres, previsto en el artículo 9.

Disposición adicional segunda. *Plazo para la elaboración y aprobación de sus normas de organización y funcionamiento interno.*

En el plazo de tres meses desde su constitución, el pleno elaborará y aprobará las normas de organización y funcionamiento interno del Consejo.

Disposición adicional tercera. *Régimen jurídico.*

En lo no previsto en este real decreto, el funcionamiento del Consejo de Participación se regirá por lo dispuesto 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 adicional cuarta. *Financiación.*

Para el desempeño de sus funciones, el Consejo de Participación de la Mujer contará con los créditos presupuestarios que asigne el Ministerio de Igualdad, sin que en ningún caso pueda originarse incremento del gasto público.

Disposición final primera. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta a la Ministra de Igualdad para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución 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».

INFORMACIÓN RELACIONADA:

- Las referencias efectuadas al Ministerio y a la Ministra de Igualdad se entenderan hechas al Ministerio y a la Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad según dispone el art. único. 5 del Real Decreto 1526/2010, de 15 de noviembre. Ref. BOE-A-2010-18422.

§ 96

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 2003
Última modificación: 30 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-2003-23936

[. . .]

CAPÍTULO III

Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato

[. . .]

Sección 2.ª Medidas en Materia de Igualdad de Trato y no Discriminación por el Origen Racial o Étnico de las Personas

[. . .]

Artículo 33.Consejo *para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.*

1. El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica se configura como un órgano colegiado de los previstos en el apartado 2 del artículo 22 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, adscrito al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, sin participar de su estructura jerárquica.

Además, tiene la consideración de Organismo de Igualdad, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

2. El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica ejercerá las competencias a las que se refiere el apartado 3 en los siguientes ámbitos:

a) La educación,
b) la sanidad,
c) las prestaciones y los servicios sociales,
d) la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, incluida la vivienda, y
e) el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua.

3. El Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica ejercerá con independencia las siguientes competencias:

a) Prestar asistencia a las víctimas de discriminación por su origen racial o étnico a la hora de tramitar sus reclamaciones.

b) Realizar estudios y publicar informes sobre la discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

c) Promover medidas que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico, formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

Estas funciones se ejercerán por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica sin perjuicio de las competencias que correspondan a las Comunidades Autónomas en los ámbitos a que se refiere el apartado anterior.

4. Formarán parte del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica los Ministerios con competencias en las materias a que se refiere el apartado 2. Asimismo, deberá asegurarse la participación de las Comunidades Autónomas, de las entidades locales, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de otras organizaciones y asociaciones cuya actividad esté relacionada con la igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico.

5. La composición y funcionamiento del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica se regulará mediante real decreto aprobado por el Consejo de Ministros.

6. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades prestará al Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, el apoyo necesario para el desempeño de sus funciones.

7. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las competencias del Defensor del Pueblo establecidas por la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril.

El Defensor del Pueblo podrá establecer con el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica los mecanismos de cooperación y colaboración que se consideren oportunos.

[. . .]

§ 97

Real Decreto 752/2022, de 13 de septiembre, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer

Ministerio de Igualdad
«BOE» núm. 233, de 28 de septiembre de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-15763

I

El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (en adelante, el Observatorio) es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Igualdad. Está previsto en el artículo 30 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y le corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género. Además, se prevé que reglamentariamente se determinen sus funciones, su régimen de funcionamiento y su composición, en la que se garantizará, en todo caso, la participación de las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, las entidades locales, los agentes sociales, las asociaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En cumplimiento de este mandato se aprobó el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Desde entonces se han producido hitos importantes en materia de lucha contra las distintas formas de violencia contra las mujeres, como el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, suscrito en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España en 2014 (Convenio de Estambul) o el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, suscrito en Varsovia el 16 de mayo de 2005 (Convenio de Varsovia), que hacen necesario ampliar las competencias del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer a todas las formas de violencia contra las mujeres.

En este sentido, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, prevé, en su artículo 58.2, que dentro de las funciones que tiene encomendadas en materia de violencia de género el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se entenderán comprendidas todas aquellas violencias a las que se refiere dicha ley orgánica.

Asimismo, en 2017 se adoptó el Pacto de Estado contra la violencia de género, reflejado en el Informe de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para un Pacto de Estado en

materia de violencia de género, aprobado por el Congreso de los Diputados el 28 de septiembre de 2017, y en el Informe de la Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género, aprobado por el pleno del Senado el 13 de septiembre de 2017, a cuyas medidas pretende dar cumplimiento este real decreto.

Por otro lado, con este real decreto se pretende impulsar e incrementar el nivel de transparencia del Observatorio, fomentando su configuración como auténtico foro de debate participativo por cuanto confluyen en él las instituciones y entidades más significativas que trabajan en el ámbito de la violencia contra las mujeres, y potenciando su representatividad, al ampliar su composición incluyendo a otras instituciones y entidades que, por la naturaleza de sus funciones y la actividad que desarrollan, se estima que deben formar parte de este órgano.

Asimismo, el Observatorio se configura como foro de análisis y de evaluación de las actuaciones de lucha contra las distintas formas de violencia contra las mujeres, así como de seguimiento de las políticas públicas en esta materia, mediante el diseño de un sistema de indicadores que permita dar respuesta a los requerimientos de información a nivel nacional e internacional.

Por otra parte, resulta necesario adaptar su composición a la actual organización y estructura de los departamentos ministeriales, contemplada en el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, y el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, así como al Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, que establece en su artículo 3.5 la adscripción del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer al Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, cuya persona titular ejercerá su presidencia.

Por último, resulta necesaria la adaptación del régimen jurídico del Observatorio a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la que se regulan los órganos colegiados de las distintas Administraciones Públicas, entre ellos, aquellos en los que participen organizaciones representativas de intereses sociales.

II

A tal fin, el real decreto se compone de nueve artículos, una disposición transitoria, una disposición adicional, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales. Las principales novedades que introduce son las siguientes:

Se amplían las funciones del Observatorio a las formas de violencia contra las mujeres previstas en el Convenio de Estambul y el Convenio de Varsovia, respectivamente, con la finalidad de cumplir con los compromisos internacionales y avanzar en la consolidación de un Observatorio cuyas funciones se adapten a todas las formas de violencia contra las mujeres.

Se aumenta la composición del Observatorio con el fin de tener una representación más diversa de los diferentes sectores sociales relacionados con la lucha sobre la violencia contra las mujeres, tal como se recoge en las propuestas incluidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género de 2017, de manera que se fortalezca e impulse este órgano como un auténtico foro de debate, análisis y evaluación de las actuaciones que se lleven a cabo en esta materia.

Se adapta el régimen jurídico del Observatorio a las previsiones en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y se adapta su composición a la actual estructuración ministerial.

III

La norma proyectada se adecúa a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, contemplados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

En este sentido, la norma viene justificada por la necesaria actualización del régimen jurídico del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer para garantizar una actuación eficaz del mismo en su ámbito de competencias.

En virtud del principio de proporcionalidad, la norma no contiene una regulación de derechos u obligaciones de la ciudadanía y, por tanto, no afecta a este principio.

A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, esta norma deroga el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, introduciendo un marco normativo integrado, estable, predecible, claro y de certidumbre, que facilita su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones, todo ello en coherencia con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, así como con las obligaciones asumidas por nuestro país a nivel internacional, en particular mediante la ratificación del Convenio de Estambul.

Además, en aplicación del principio de transparencia, el texto se ha sometido a aprobación del Pleno del Observatorio y ofrece una descripción clara de sus objetivos.

Por último, en aplicación del principio de eficiencia, la norma no impone nuevas cargas administrativas ni afecta a las existentes y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Igualdad, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de septiembre de 2022,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto establecer las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer (en adelante, el Observatorio), al que se refiere el artículo 30.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 2. *Naturaleza.*

El Observatorio es un órgano colegiado en el que participan las comunidades autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla y las entidades locales, así como diferentes órganos y organizaciones relacionados con la lucha contra la violencia sobre las mujeres. Al Observatorio le corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación para erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres, incluyendo también el impacto de esta violencia sobre sus hijas e hijos menores de edad y a las personas sujetas a su tutela, guarda o custodia, así como sus familiares o personas allegadas menores de edad. Estará adscrito al departamento ministerial del que dependa orgánicamente la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Para el cumplimiento de los fines encomendados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y en atención al mandato legal de colaboración con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el Observatorio tendrá las siguientes funciones:

a) Colaborar institucionalmente en el seguimiento y realización de actuaciones, estrategias, estudios o informes sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, así como promover la colaboración entre el resto de instituciones implicadas en esta materia.

b) Actuar como órgano impulsor de la recogida, el análisis y la difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa a las distintas formas de violencia contra las

mujeres, procedente de las Administraciones Públicas, de otros órganos del Estado con competencias en esta materia y de entidades privadas.

Para ello, el Observatorio será informado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género sobre la base de datos creada al efecto y sobre el sistema de indicadores normalizados que se elabore estableciendo criterios de coordinación para homogeneizar la recogida y difusión de datos.

c) Formular recomendaciones y propuestas, para mejorar los indicadores y sistemas de información y de recogida de datos sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, dirigidas a las diferentes administraciones públicas y a otros órganos del Estado con competencias en la producción estadística o de datos oficiales en esta materia. El Observatorio podrá solicitar a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género que se dirija a las diferentes administraciones públicas o a otros órganos del Estado con competencias en esta materia, con respeto al principio de independencia de cada uno de ellos, para sugerirles que adecúen sus datos a los criterios establecidos.

d) Recabar información sobre medidas y actuaciones puestas en marcha por las administraciones públicas, así como por entidades privadas y otras organizaciones de la sociedad civil, para prevenir, detectar y erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres.

e) Participar en el diseño de las líneas de evaluación de resultados y en la evaluación del impacto de las políticas y medidas que se desarrollen por la Administración General del Estado con el fin de erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres o paliar sus efectos.

f) Elaborar informes y estudios sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, con el fin de conseguir un diagnóstico lo más preciso posible sobre esta violación de los derechos humanos.

g) Emitir informe, cuando le sea requerido por los órganos competentes de la Administración General del Estado, sobre las propuestas normativas y planes de actuación estatales que regulen materias relacionadas con la erradicación de las distintas formas de violencia contra las mujeres.

h) Asesorar a las administraciones públicas y demás instituciones implicadas, sobre las distintas formas de violencia contra las mujeres, así como constituir un foro de intercambio y comunicación entre organismos públicos y la sociedad.

i) Realizar propuestas de actuación, en distintos ámbitos, para prevenir, sancionar y erradicar las distintas formas de violencia contra las mujeres y proteger a las mujeres víctimas de la misma, a sus hijas e hijos menores de edad y a las personas sujetas a su tutela, guarda o custodia, así como sus familiares o personas allegadas menores de edad, y realizar el seguimiento de estas propuestas de actuación.

j) Analizar y realizar el seguimiento de las quejas y sugerencias sobre la respuesta institucional que se proporciona a las víctimas de las distintas formas de violencia contra las mujeres de las que tenga conocimiento el Observatorio y proponer las recomendaciones oportunas, sin perjuicio de la resolución de dichas quejas por el organismo correspondiente.

k) Participar y mantener relaciones con instituciones internacionales similares, sin perjuicio de las competencias en materia de relaciones institucionales e internacionales atribuidas a otras unidades del departamento ministerial al que esté adscrito.

l) Elaborar, difundir y remitir al Gobierno, al Congreso de los Diputados, al Senado, a las comunidades autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla, anualmente, un informe sobre la evolución de las distintas formas de violencia contra las mujeres, con determinación de los tipos penales que se hayan aplicado, y de la efectividad de las medidas acordadas para la protección de las víctimas, así como con propuestas de reformas normativas para mejorar la atención y protección de las mujeres víctimas, de sus hijas e hijos menores de edad y de las personas sujetas a su tutela, o guarda y custodia, así como sus familiares o personas allegadas menores de edad, y asegurar el máximo nivel de tutela.

m) Realizar cuantas actuaciones le sean encomendadas para el mejor cumplimiento de sus fines.

2. Los informes, estudios y propuestas estarán orientados a lograr una atención más eficaz y más adecuada a las características de las víctimas y, especialmente, a proporcionar una respuesta apropiada a las personas menores de edad y a las mujeres en situación de

especial vulnerabilidad, como las mujeres con discapacidad, las mujeres del medio rural, las mujeres mayores, las mujeres inmigrantes, las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, las mujeres víctimas de trata o explotación sexual y las mujeres con trastornos adictivos. Igualmente, incidirán en las fórmulas más efectivas para evitar la victimización secundaria o reiterada.

En cualquier caso, los datos contenidos en dichos informes, estudios y propuestas se consignarán con el mayor grado de desagregación posible, incluyendo siempre la variable sexo.

Artículo 4. *Composición.*

1. El Observatorio tendrá la siguiente composición, en la que se velará por la paridad entre mujeres y hombres:

a) Presidencia: La persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

b) Vicepresidencia primera: Una persona en representación de las organizaciones de mujeres a las que se refiere este apartado en la letra d), ordinal 8.º, subapartados i y ii, elegida por y entre las personas que ejerzan dichas vocalías. Será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

c) Vicepresidencia segunda: Una persona en representación de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, que será aquella que ocupe la vicepresidencia rotatoria de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en su reglamento. Será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

d) Cuarenta y cinco vocalías:

1.º Dieciocho vocalías en representación de las administraciones públicas, que se distribuirán de la siguiente manera:

i. Una vocalía en representación de cada uno de los ministerios y organismos autónomos siguientes: El Ministerio de Justicia, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Política Territorial, el Ministerio de Sanidad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Universidades, el Instituto de las Mujeres y el Instituto de la Juventud.

ii. Siete vocalías en representación de las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, que se elegirán de entre sus miembros por la Conferencia Sectorial de Igualdad. Con el fin de posibilitar la participación de todas las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, la Conferencia Sectorial de Igualdad podrá establecer un sistema de rotación cada dos años entre éstas.

Las personas titulares de las vocalías de los subapartados i y ii lo serán en razón del cargo que ocupen y se les exigirá el rango, al menos, de director o directora general. En casos de ausencia o enfermedad y en general cuando concurra alguna causa justificada, serán sustituidas por una persona con nivel orgánico, al menos, de subdirector o subdirectora general o asimilada.

2.º Una vocalía en representación de la Federación Española de Municipios y Provincias cuya titularidad estará vinculada al cargo.

3.º Una vocalía en representación de la Fiscalía General del Estado cuya titularidad recaerá en quien ostente el cargo de Fiscal de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer.

4.º Una vocalía en representación del Consejo General del Poder Judicial cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género.

5.º Una vocalía en representación de la Corporación de Radio y Televisión Española cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia del Observatorio de Igualdad de RTVE.

6.º Una vocalía en representación del Consejo General de la Abogacía Española cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia.

7.º Una vocalía en representación del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos cuya titularidad recaerá en quien ostente la Presidencia.

8.º Diecinueve vocalías en representación de los agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil, que se distribuirán de la siguiente forma:

i. Seis vocalías en representación de organizaciones de mujeres de ámbito estatal con especialización en materia de las distintas formas de violencia contra las mujeres, nombradas para un período de cuatro años por la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género a propuesta de las mismas.

Dichas organizaciones deberán estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro correspondiente; haber sido creadas al menos dos años antes de su propuesta como representantes; tener, según sus estatutos, un ámbito de actuación estatal y realizar programas en al menos dos comunidades autónomas; y prever en sus estatutos la erradicación de la violencia contra las mujeres como uno de sus fines.

La selección de estas vocalías se realizará por convocatoria pública efectuada por resolución de la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto. En dicha convocatoria pública se detallarán los criterios a valorar para la elección de estas vocalías

ii. Seis vocalías en representación de organizaciones de mujeres de ámbito estatal que trabajen con perspectiva de género por la igualdad en áreas de especial vulnerabilidad: Mujeres con discapacidad, mujeres inmigrantes, mujeres del medio rural, mujeres gitanas, mujeres víctimas de trata o explotación sexual y mujeres mayores. Serán nombradas por la Presidencia del Observatorio.

La representante de organizaciones de mujeres con discapacidad será designada a propuesta del Consejo Nacional de la Discapacidad en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres inmigrantes será designada a propuesta del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres del medio rural será designada a propuesta de la Comisión Interministerial para el Medio Rural en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres gitanas será designada a propuesta del Consejo Estatal del Pueblo Gitano en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres víctimas de trata será designada a propuesta del Foro Social contra la Trata con Fines de Explotación Sexual en función de su grado de implantación nacional o internacional.

La representante de organizaciones de mujeres mayores será designada a propuesta del Consejo Estatal de Personas Mayores en función de su grado de implantación nacional o internacional.

iii. Dos vocalías en representación de las organizaciones empresariales de ámbito estatal más representativas a propuesta de las mismas. Estas personas serán nombradas por la Presidencia del Observatorio.

iv. Dos vocalías en representación de las organizaciones sindicales de ámbito estatal más representativas a propuesta de las mismas. Estas personas serán nombradas por la Presidencia del Observatorio.

v. Una vocalía en representación de Cruz Roja Española a propuesta de esta organización, que será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

vi. Una vocalía en representación de la Plataforma de la Infancia a propuesta de esta organización, que será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

vii. Una vocalía en representación de las asociaciones de consumidores y usuarios de ámbito estatal a propuesta de las mismas. Esta persona será nombrada por la Presidencia del Observatorio.

9.º Dos vocalías que serán ocupadas por personas expertas en el estudio de las distintas formas de violencia contra las mujeres, que serán nombradas por la Presidencia del Observatorio a propuesta del Pleno.

2. La Presidencia del Observatorio podrá invitar a incorporarse, con voz pero sin voto, a representantes de los ministerios que no sean miembros del Pleno, y de otras instituciones públicas o privadas cuando sea necesario por los temas a tratar.

3. Corresponde a las personas titulares de las vicepresidencias sustituir, por su orden, a la Presidencia en los casos de vacancia, ausencia, enfermedad u otra causa legal, de conformidad con el artículo 19.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. La Secretaría, con voz pero sin voto, corresponderá a la persona titular de la Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Artículo 5. *Mandato y cese de las vocalías.*

1. Las vocalías serán nombradas por la Presidencia del Observatorio en un plazo máximo de seis meses.

2. El mandato de las vocalías que participen en el mismo en virtud del artículo 4, apartado 1, letra d), ordinales 8.º y 9.º, tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser renovado por períodos de igual duración.

El mandato se entenderá, en todo caso, prorrogado por el tiempo que medie entre la finalización del período de cuatro años y el nombramiento de los nuevos miembros.

3. Las vocalías correspondientes a los agentes sociales y organizaciones de la sociedad civil del Observatorio mencionadas en el artículo 4, apartado 1, letra d), ordinales 2.º a 8.º, podrán ser sustituidas, previa propuesta motivada del correspondiente órgano colegiado u organización a que representan, aprobada por la Presidencia del Observatorio.

4. Las vacantes sobrevenidas con anterioridad a la expiración del mandato serán cubiertas por el tiempo de mandato restante de conformidad con el artículo 4.

Artículo 6. *Funcionamiento.*

1. El Observatorio funcionará en Pleno y en Comisión permanente.

2. El Observatorio podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia de conformidad con lo previsto en el artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

3. En el funcionamiento del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer se promoverá con carácter preferente la utilización de medios electrónicos, conforme a criterios de eficiencia y austeridad del gasto público.

4. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos. La Presidencia dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.

Artículo 7. *Pleno.*

1. Formarán parte del Pleno todas las personas que componen el Observatorio, de acuerdo con el artículo 4.

2. Al Pleno del Observatorio le corresponde el ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 3.

3. El Pleno del Observatorio se reunirá, en su sesión ordinaria, al menos dos veces al año y, en sesión extraordinaria, a iniciativa de la Presidencia o cuando lo solicite una tercera parte de sus miembros.

Artículo 8. *Comisión permanente.*

1. La Comisión permanente es el órgano ejecutivo del Observatorio y estará constituida por una Presidencia, una Vicepresidencia, diecisiete miembros y una Secretaría.

2. La Presidencia de la Comisión permanente corresponderá a la persona titular de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

3. La Vicepresidencia de la Comisión permanente corresponderá a una persona de las que, en este órgano ejecutivo, representan a las organizaciones de mujeres o a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, que rotará para el ejercicio de este cargo con una periodicidad anual.

4. Son igualmente miembros de la Comisión permanente quienes ostenten las vocalías por las que se represente, en el Pleno, a las siguientes instituciones u organismos:

a) El Ministerio de Justicia, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de la Juventud en representación la Administración General del Estado.

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión permanente personas en representación del resto de ministerios cuando en el orden del día figuren asuntos de su competencia.

b) Dos comunidades autónomas, o las ciudades de Ceuta y Melilla de entre las que formen parte del Pleno, que serán nombradas por la Conferencia Sectorial de Igualdad en el momento de determinar las comunidades o ciudades autónomas que integran el Pleno.

c) La Federación Española de Municipios y Provincias.

d) La Fiscalía de Sala Delegada contra la Violencia sobre la Mujer.

e) El Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial.

f) El Consejo General de la Abogacía Española.

g) Tres organizaciones de mujeres con especialización en materia de las distintas formas de violencia contra las mujeres, nombradas por la Presidencia del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

h) Dos organizaciones de mujeres que trabajen con colectivos en situación de especial vulnerabilidad, nombradas por la Presidencia del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

i) Una de las organizaciones empresariales nombrada por la Presidencia del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

j) Una de las organizaciones sindicales nombrada por la Presidenta del Observatorio, con arreglo a un sistema de rotación bienal acordado por ellas. A falta de tal acuerdo, corresponderá a la Presidencia del Observatorio fijar ese turno.

5. La Secretaría, con voz pero sin voto, corresponderá a la persona titular de la Secretaría del Pleno del Observatorio.

6. A la Comisión permanente le corresponden las siguientes funciones:

a) El seguimiento ordinario de las funciones encomendadas al Observatorio.

b) Velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados en el Pleno.

c) Coordinar los grupos de trabajo.

d) Elevar informes y propuestas al Pleno incluyendo las propuestas de acuerdo de las reuniones ordinarias.

e) Cuantos cometidos le sean delegados o asignados por el Pleno.

7. La Comisión permanente celebrará, al menos, cuatro sesiones ordinarias al año, y podrá reunirse en sesión extraordinaria siempre que los convoque la Presidencia, por propia iniciativa o a petición de un tercio de sus miembros.

Artículo 9. *Grupos de trabajo.*

1. El Pleno del Observatorio podrá acordar la creación, con carácter permanente o para cuestiones puntuales, de grupos de trabajo, previa aprobación de la mayoría de sus miembros.

2. Excepcionalmente, la Comisión permanente podrá acordar la creación de grupos de trabajo, previa aprobación de la mayoría de sus miembros.

3. El acuerdo de creación de cada grupo de trabajo deberá especificar su composición, las funciones que se le encomienden y, en su caso, el plazo para su consecución.

Disposición transitoria única. *Régimen transitorio de los miembros del Observatorio.*

1. En tanto no se proceda a nombrar a las personas miembros del Observatorio que ocupen un puesto en virtud del artículo 4, apartado 1, letra d), ordinales 8.º y 9.º, continuarán en vigor las designaciones realizadas en virtud de lo establecido en el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo.

2. Durante el primer año de vigencia del real decreto la Vicepresidencia de la Comisión permanente corresponderá a una representante de las organizaciones de mujeres.

Disposición adicional única. *Gastos de funcionamiento.*

El Departamento ministerial del que dependa orgánicamente la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género atenderá los gastos de funcionamiento personales y materiales del Observatorio, con cargo al presupuesto ordinario de dicho ministerio.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto y, en particular, el Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Disposición final primera. *Normativa aplicable.*

En los extremos no previstos en el presente real decreto, se estará a lo dispuesto en la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Igualdad para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

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

§ 98

Orden de 25 de enero de 1985 por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 37, de 12 de febrero de 1985
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1985-2559

Ilustrísimos señores:

El Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, al determinar la estructura orgánica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, establece, en su artículo 3.°, como uno de los Órganos centrales del mismo, el Consejo General, haciéndose preciso determinar el Reglamento de Funcionamiento de este Órgano representativo.

En su virtud, este Ministerio, haciendo uso de la autorización contenida en la Disposición final tercera del referido Real Decreto 577/1982, a propuesta del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y previa aprobación de la Presidencia del Gobierno, ha tenido a bien dispone:

Artículo 1. *Definición y funciones del Consejo General.*

1. El Consejo General es el Órgano central del Organismo Autónomo Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través del cual participan en el mismo las Organizaciones Sindicales y Empresariales y la Administración Pública.

2. Corresponde al Consejo General en el ámbito del Estado español:

a) Elaborar los criterios y directrices de actuación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los planes nacionales de actuación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

c) Asimismo, aprobar el anteproyecto de presupuestos de ingresos y gastos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria.

d) Aprobar la Memoria anual de las actividades del Organismo, para su elevación al Gobierno.

e) Las demás funciones que resulten propias de su condición de Órgano participativo y, en especial, controlar colegiadamente la gestión del Instituto, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 2. *Composición del Consejo General.*

1. El Consejo General estará integrado por los siguientes miembros:

a) Trece representantes de los Sindicatos más representativos en proporción a su representatividad, designados por el Órgano competente del Sindicato correspondiente.

b) Trece representantes de las Organizaciones Empresariales de más representatividad, designados por los Órganos competentes de la Organización Empresarial correspondiente.

c) Trece representantes de la Administración Pública.

La representatividad a que alude en los apartados a) y b) se entiende referida a nivel estatal, de acuerdo con la legislación vigente.

2. El Presidente del Consejo General será el Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, y actuarán como Vicepresidente primero el Director general de Trabajo, y segundo, el Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, estando estos tres comprendidos entre los representantes de la Administración Pública.

3. El nombramiento de los representantes a que se refieren los apartados a), b) y c) del número 1 del presente artículo será comunicado por escrito a la Secretaría del Consejo General por las Organizaciones u Organismos correspondientes.

Artículo 3. *Funcionamiento.*

El Consejo General funcionará en pleno y se reunirá, al menos, dos veces al año, así como cuantas veces les convoque su Presidente, a iniciativa propia o por solicitud de un quinto de sus miembros, debiendo tener lugar la reunión, en este caso, en los veinte días siguientes a la recepción de la solicitud.

Artículo 4. *Facultades del Presidente.*

Corresponde al Presidente:

a) La representación igual al informe del Consejo General, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.2.

b) La convocatoria de las sesiones y la fijación del 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, decidiendo la votación en caso de empate.

e) Acordar la convocatoria de la sesión extraordinaria.

f) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo General.

g) Asegurar el cumplimiento de las Leyes y la regularidad de las deliberaciones.

h) Dar cuenta, a los efectos pertinentes, al Ministro de Trabajo y Seguridad Social de los acuerdos del Consejo General para que, en caso de que estimara la ilegalidad de los mismos, adopte la decisión oportuna.

i) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente del Consejo.

Artículo 5. *Facultades de los Vicepresidentes.*

1. Corresponde a los Vicepresidentes:

a) Asistir con el Presidente a las sesiones, constituyendo conjuntamente con éste y el Secretario general la Mesa del Consejo.

b) Sustituir por orden correlativo al Presidente en los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otras causas de imposibilidad.

c) Ejercer su derecho al voto.

d) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición de Vicepresidente del Consejo.

Artículo 6. *Suplencias, sustituciones y ceses de los Consejeros.*

1. La Administración, los Sindicatos y las Organizaciones Empresariales representadas designarán suplentes de los Consejeros.

La suplencia deberá justificarse por escrito por el correspondiente Órgano competente ante la Secretaría del Consejo General.

2. La pérdida de la condición de Consejero, cuando proceda, se hará en comunicación escrita, por el Órgano-competente, a la Secretaría General.

Artículo 7. *Funciones de los Consejeros.*

1. Corresponde a los Consejeros:

a) Exponer su opinión, efectuar propuestas y plantear mociones.

b) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en él.

c) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención y el voto reservado, así como los motivos que lo justifiquen.

Cuando voten en contra y hagan constar su motivada opinión, quedarán exentos de la responsabilidad que en su caso, pueda derivarse de los acuerdos del Órgano colegiado.

d) Participar en los debates de las sesiones.

e) Formular ruegos y preguntas,

f) El derecho a la información general necesaria para cumplir debidamente las funciones asignadas al Consejo General.

A tal efecto, deberán formular por escrito la petición correspondiente dirigida a la Secretaria del Conejo General, poniéndose de manifiesto en la misma, y en el plazo más breve posible, cuantos antecedentes y documentación precise. Si ésta no se facilitara será considerado el asunto en la primera reunión que celebre la Comisión Permanente.

g) Cuantas otras funciones sean intrínsecas a su condición de Consejeros.

2. Los Consejeros no podrán atribuirse la representación o facultades del Consejo General, salvo que expresamente se les haya otorgado por acuerdo del Órgano colegiado y para cada caso concreto.

Artículo 8. *Del Secretario del Consejo General y de la Comisión Permanente.*

1. El Secretario general del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará con voz pero sin voto, como Secretario del Consejo General del Instituto y de la Comisión Permanente.

El Subdirector del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sustituirá al Secretario del Consejo General en los casos de ausencia, enfermedad o vacante.

2. La Secretaría es la destinataria única de los actos de comunicación de los Consejeros en el Consejo General y, por tanto, a ella deberán dirigirse toda suerte de notificaciones, acuses de recibo, excusas de asistencia, peticiones de datos, rectificaciones o cualesquiera otra dase de escritos de los que deba tener conocimiento al Consejo General.

Artículo 9. *De la Comisión Permanente.*

1. Se constituye como Órgano del Consejo General, la Comisión Permanente, a la que corresponden las siguientes funciones:

a) Control y seguimiento en la aplicación de las decisiones del Consejo General.

b) Elevar, con el correspondiente informe, al Consejo General la Memoria anual y el anteproyecto de Presupuestos y las líneas generales de actuación para cada ejercicio.

c) Ejercer cuantas funciones le hayan sido expresamente delegadas por el Consejo General.

d) Proponer cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Organismo.

2. La Comisión Permanente se reunirá cada dos meses, así como cuantas veces la convoque su Presidente, a iniciativa propia o a petición del 20 por 100 de los Vocales, sin que ante los mismos se compute el Presidente.

3. Por cada Organización representada y por la Administración, en su caso, podrá asistir a la Comisión Permanente un experto al objeto de asesorar y poder informar en un tema en concreto que haya sido incluido en el orden del día. Los expertos no tendrán derecho al voto.

Artículo 10. *Composición de la Comisión Permanente.*

La Comisión Permanente estará integrada por nueve Vocales: Tres en representación de los Sindicatos, tres en representación de las Organizaciones Empresariales y tres representantes de la Administración Pública, elegidos por los representantes sindicales y

empresariales entre los respectivos Vocales del Consejo General. Su Presidente será el Director del instituto, que a la vez es uno de los miembros representantes de la Administración Pública.

Actuará como Secretario, con Voz, pero sin voto, el Secretario del Consejo General.

Artículo 11. *Comisiones Especiales.*

El Consejo General y la Comisión Permanente podrán constituir Comisiones Especiales con sujeción al mismo criterio de composición representativa y orgánica establecido por la Comisión Permanente, auxiliados, en su caso, por personas expertas. Dichas Comisiones podrán recabar a través de la Secretaria General cuantos informes y dictámenes estimen para el cumplimiento de sus fines.

Estas Comisiones tendrán como misión la realización de estudios y propuestas sobre temas específicos o monográficos

Artículo 12. *Convocatoria.*

1. Corresponde al Secretario general del Instituto efectuar, de orden del respectivo Presidente, las oportunas notificaciones y citaciones.

2. Las convocatorias se efectuarán siempre por escrito y por los medios más idóneos para garantizar adecuadamente su recepción con la debida antelación, que será de ocho días hábiles para sesiones ordinarias y de cinco para las extraordinarias. No obstante, el Presidente, en caso de especial urgencia e inaplazable necesidad, podrá alterar dicho plazo, siempre que garantice a los Consejeros el conocimiento previo y suficiente de las convocatorias.

3. Las convocatorias deberán comunicar el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como e! orden de día, e incluir, en lodo caso, la documentación adecuada para estudio previo.

4. En la citación para la primera convocatoria se incluirá la de la segunda,

Artículo 13. *Orden del día de la sesión.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura y, en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los demás puntos que acuerde la Presidencia.

2. No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros del órgano colegiado y sea declarada la urgencia del asunto por voto favorable de la mayoría.

3. El orden del día de las sesiones que con carácter extraordinario se convoquen contendrá los temas propuestos por el Presidente o, en su caso, por los miembros que lo hubiesen solicitado.

4. La Comisión Permanente podrá acordar la inclusión de asuntos en el orden del día de las sesiones ordinarias del Consejo General, previa propuesta suscrita por el 20 por 100 de los Consejeros.

Artículo 14. *De las reuniones del Consejo General y de la Comisión Permanente.*

1. El Consejo General y la Comisión Permanente se entenderán constituidos válidamente cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria o la mitad más uno en segunda.

2. Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de los asistentes y dirimirá los empates el voto del Presidente.

No obstante, para aprobar el anteproyecto del presupuesto y la Memoria anual y elaborar los criterios de actuación del Instituto, así como las mociones que pudieran ser presentadas y que hagan referencia a las anteriores cuestiones, se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del Consejo General.

3. El voto será individual y secreto, salvo que existiera manifiesta unanimidad entre los Consejeros sobre el tema propuesto.

4. De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, las que hayan intervenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que

se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación de forma sucinta y sustancial, la forma y resultados de la votación y el contenido de los acuerdos.

De acuerdo con el artículo 7, apartado 1, b), los miembros del Consejo podrán hacer constar en acta su voto contrario al acuerdo adoptado o su abstención y los motivos que lo justifiquen.

Las actas serán redactadas y firmadas por el Secretario general, con el visto bueno del Presidente, y se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, acompañándose en este caso el correspondiente texto del acta a la convocatoria.

5. Cualquier miembro del Consejo General, incluido el Secretario general, tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención en cada sesión siempre que aporte en el acto del texto escrito que se corresponda exacta y fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autentificada de! escrito a la misma.

Artículo 15. *De las Comisiones Provinciales.*

1. Las Comisiones Provinciales del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo estarán integradas por:

a) Tres Vocales en representación de los Sindicatos más significativos en proporción a su representatividad.

b) Tres Vocales por las Organizaciones Empresariales de más representatividad.

c) Tres Vocales representantes de la Administración Pública.

La representatividad a que se alude en los apartados a) y b) se entiende asignada de acuerdo con la legislación vigente.

2. Los representantes de la Administración, entre los que figurarán el Presidente y Vicepresidente de la Comisión, serán nombrados por la Autoridad competente.

Artículo 16.

En lo no previsto en las presentes normas será de aplicación lo establecido en el capítulo II, título I, de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958.

Disposición transitoria.

Las Comisiones Provinciales a que se refiere el artículo 15, una vez establecido los criterios de actuación del Instituto, se constituirán por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de cuatro meses a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de las competencias que correspondan a las Comunidades Autónomas.

Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 99

Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 192, de 9 de agosto de 1996
Última modificación: 6 de abril de 2021
Referencia: BOE-A-1996-18461

El artículo 13.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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.

Por su parte, el apartado 2 del referido artículo viene a establecer la estructura básica de su composición, señalando que la integrarán un representante de cada una de las Comunidades Autónomas e 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.

Más allá de este esquema básico, el apartado 5 del repetido artículo 13 dispone que la Comisión contará con una presidencia y cuatro vicepresidencias, una por cada uno de los grupos que la integran, correspondiendo la primera al Secretario general de Empleo, y la vicepresidencia correspondiente a la Administración General del Estado al Subsecretario de Sanidad y Consumo.

Por otro lado, según dispone el artículo 13.6, la Secretaría de la Comisión recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), para la realización de las funciones de apoyo técnico y administrativo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de agosto de 1996,

D I S P O N G O :

Artículo 1. *Naturaleza y partes integrantes.*

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, estará integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Artículo 2. *Composición.*

1. La Comisión estará compuesta por:

a) La Presidencia recaerá en el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

b) Cuatro vicepresidencias, una por cada uno de los grupos que la integran, siendo en el ámbito de la Administración General del Estado el titular de la Subsecretaría de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

c) Diecisiete vocales en el ámbito de la Administración General del Estado, con rango de director o directora general o equivalente, en representación de los siguientes órganos:

1.º Ministerio de Hacienda, un vocal.
2.º Ministerio del Interior, un vocal.
3.º Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, un vocal.
4.º Ministerio de Educación y Formación Profesional, un vocal.
5.º Ministerio de Trabajo y Economía Social, tres vocales.
6.º Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, un vocal.
7.º Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, un vocal.
8.º Ministerio de Política Territorial y Función Pública, un vocal.
9.º Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, un vocal.
10.º Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, un vocal.
11.º Ministerio de Sanidad, dos vocales.
12.º Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, un vocal.
13.º Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, un vocal.
14.º Gabinete de la Presidencia del Gobierno, un vocal.

d) Diecisiete Vocales en representación de las Comunidades Autónomas, así como un Vocal por cada una de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

e) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones empresariales más representativas.

f) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones sindicales más representativas.

En los supuestos contemplados en los párrafos d), e) y f), los Vocales elegirán de entre sus miembros, uno de ellos que ostentará la vicepresidencia que cada uno de los respectivos grupos tiene asignada.

2. 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, cuyo titular tendrá la consideración de miembro nato de la misma dentro de los Vocales asignados al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. Los Vocales de la Comisión podrán ser sustituidos en las reuniones de la misma en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, que deberá ser comunicada previamente por escrito a la Secretaría de la Comisión por el Vocal titular correspondiente.

En el caso de los representantes de los Departamentos ministeriales, los sustitutos deberán tener rango de Subdirector general o equivalente.

4. Cada cuatro años se producirá la renovación de la composición de la Comisión, teniendo en cuenta para ello las modificaciones que se hubieran producido en cuanto a la representatividad en sus correspondientes ámbitos territoriales de las organizaciones empresariales y sindicales.

Artículo 3. *Nombramiento y cese de los miembros de la Comisión.*

Los miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo serán nombrados y cesados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta de los respectivos Departamentos ministeriales, Administraciones públicas autonómicas y organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Artículo 4. *Aprobación de un Reglamento de funcionamiento interno.*

Por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se aprobará su propio Reglamento interno, en el que se especificará el régimen de adopción de acuerdos y su

funcionamiento en Pleno, Comisión Permanente y grupos de trabajo. Asimismo, se determinará la composición de la Comisión Permanente y de los grupos de trabajo que se constituyan, así como los cometidos de la Presidencia y de la Secretaría a efectos de formalización y aprobación de actas y documentos y otras cuestiones conexas de análoga naturaleza.

Disposición adicional única. *Desarrollo de las funciones del Consejo General del INSHT y disolución de la Comisión de Seguimiento.*

1. Las funciones que el Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene encomendadas, en cuanto a elaboración de criterios y directrices de actuación del Instituto y de información al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre los planes nacionales de actuación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 1, apartado 2,b), de la Orden de 25 de enero de 1985, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán desarrolladas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, quedando referidas las funciones del Consejo General a las propias de su condición de órgano participativo en la gestión del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Queda disuelta la Comisión de Seguimiento para la aplicación del Reglamento sobre Trabajos con Riesgo de Amianto, constituida por Resolución de 11 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, cuyos cometidos serán asumidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los términos y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, apartados 3 y 7, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los grupos de trabajo que establezca el Reglamento interno de dicha Comisión.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 100

Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 152, de 27 de junio de 2005
Última modificación: 24 de julio de 2006
Referencia: BOE-A-2005-10898

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mediante Resolución de 5 de agosto de 2003 (BOE de 21 de agosto) de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, aprobó el Plan General de Actividades Preventivas a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en el periodo 2003-2005. En dicha Resolución se indicaba que el presente Plan General inicia una nueva etapa caracterizada por la institucionalización de las iniciativas de los Agentes Sociales respecto de las actividades preventivas de la Seguridad Social, a través del Consejo Tripartito establecido en los Acuerdos adoptados en la Mesa de Diálogo Social de 30 de diciembre de 2002.

La Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales formuló en la fecha indicada un conjunto de propuestas, que fueron refrendadas por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su sesión del 29 de enero de 2003, entre las que figuraba la consistente en crear un Consejo Tripartito, formado por representantes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, a razón de cuatro por cada sector y hasta un máximo de doce miembros, previéndose la asistencia al mismo, con voz pero sin voto, de cuatro representantes de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.

En relación con las funciones a atribuir al citado Consejo Tripartito, se hacía específica mención a la de formular propuestas al órgano de dirección y tutela de las Mutuas sobre acciones preventivas a incorporar al Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, así como el conocimiento y evaluación de las actividades que desarrollen las mismas de la indicada naturaleza.

La presente Orden Ministerial, de acuerdo con la referida propuesta, viene a crear y a regular la composición y funciones del citado Consejo Tripartito, como órgano colegiado dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Resulta necesario dictar esta disposición para la creación del Consejo, de acuerdo con lo que establecen los apartados 1 y 2 del artículo 40 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

En su virtud, a propuesta del Secretario de Estado de la Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, y en uso de las facultades otorgadas por el artículo 40 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, dispongo:

Artículo 1. *Creación.*

Se constituye el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social, como órgano colegiado de los regulados en los apartados 1 y 2 del artículo 40 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Artículo 2. *Estructura y composición.*

El Consejo Tripartito que se crea por la presente Orden estará compuesto por un Presidente y los vocales que a continuación se determinan.

Será Presidente el Secretario de Estado de la Seguridad Social.

Actuarán como vocales:

El Director General de Ordenación de la Seguridad Social, que sustituye al Presidente en caso de ausencia, el Director General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Director del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Subdirector General de Ordenación de las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

Cuatro representantes de las organizaciones empresariales más representativas.

Cuatro representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

También asistirán al Consejo, en calidad de asesores, cuatro representantes de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), que actuarán con voz pero sin derecho a voto.

Actuará como Secretario el Subdirector General de Ordenación de las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social.

Artículo 3. *Funciones.*

Corresponden al Consejo Tripartito regulado en la presente Orden, en todo caso, y sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los siguientes cometidos:

La formulación de propuestas a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, órgano al que corresponde la coordinación y tutela de la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, sobre las acciones preventivas a incorporar al Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por aquéllas.

Asimismo corresponderá al Consejo el conocimiento de los informes de seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas por las Entidades de la citada naturaleza que emita el órgano de coordinación y tutela mencionado.

La citada Dirección General informará al Consejo Tripartito acerca de las propuestas y proyectos normativos que afecten a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales.

El Consejo Tripartito informará a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de las propuestas e informes a los que se refieren los párrafos anteriores, relacionados con las actividades preventivas en el ámbito laboral.

Artículo 4. *Funcionamiento.*

Para el cumplimiento de sus cometidos, el Consejo Tripartito se reunirá con periodicidad cuatrimestral. El Presidente del Consejo establecerá el calendario de sesiones, el método de trabajo y, en general, decidirá sobre todas aquellas cuestiones que considere necesario con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento del citado Consejo.

Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en esta Orden, el funcionamiento del Consejo se ajustará a lo dispuesto 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.

Artículo 5. *Adscripción y medios.*

1. El Consejo Tripartito estará adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

2. El funcionamiento del Consejo se llevará a cabo con los medios materiales y personales adscritos a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

3. Por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social se adoptarán las medidas adecuadas para dotar a la citada Dirección General del soporte técnico necesario para el funcionamiento del Consejo.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

§ 101

Real Decreto 1226/2005, de 13 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 246, de 14 de octubre de 2005
Última modificación: 1 de septiembre de 2008
Referencia: BOE-A-2005-16996

[. . .]

Artículo 3. *El Consejo General.*

1. El Consejo General estará integrado por los siguientes miembros: 13 representantes de los sindicatos más representativos en el nivel estatal, en proporción a su representatividad, 13 representantes de las organizaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y 13 representantes de la Administración General del Estado.

Su Presidente será el titular del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, que será uno de los miembros representantes de la Administración General del Estado, y designará dos vicepresidentes entre dichos miembros.

El Vicepresidente primero será el titular de la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, quien sustituirá al Presidente en caso de vacante, ausencia o enfermedad.

Actuará como secretario, con voz pero sin voto, el Secretario General del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

2. Son atribuciones del Consejo General:

a) Elaborar las líneas de actuación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

b) Elaborar el anteproyecto del presupuesto.

c) Aprobar la memoria anual, para su elevación al Gobierno.

3. El Consejo General funcionará en pleno y se reunirá trimestralmente, así como cuando lo convoque su Presidente, a iniciativa propia o a petición de un tercio de sus miembros.

Artículo 4. *La Comisión Ejecutiva.*

1. La Comisión Ejecutiva estará integrada por nueve vocales, tres en representación de los sindicatos, tres representantes de las organizaciones empresariales, todos ellos elegidos por y entre los respectivos vocales del Consejo General, y tres representantes de la Administración General del Estado.

Su Presidente será el titular de la Dirección General del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, que será uno de los miembros representantes de la Administración General del Estado. Actuará como secretario, con voz pero sin voto, el secretario del Consejo General.

2. Corresponde a la Comisión Ejecutiva supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos del Consejo General, así como proponer cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Instituto.

3. La Comisión Ejecutiva se reunirá mensualmente, así como cuando la convoque su Presidente, a iniciativa propia o a petición de un tercio de sus miembros.

[. . .]

§ 102

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 299, de 15 de diciembre de 2006
Última modificación: 4 de julio de 2018
Referencia: BOE-A-2006-21990

[. . .]

TÍTULO II

La calidad y eficacia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

[. . .]

CAPÍTULO V

Órganos consultivos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

Artículo 40. *Comité Consultivo.*

1. Se crea el Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como órgano asesor, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, mediante el cual se hace efectiva, de manera permanente, la participación social en el Sistema y se ejerce la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales en el mismo.

2. Sus funciones serán las de informar, asesorar y formular propuestas sobre materias que resulten de especial interés para el funcionamiento de dicho Sistema.

3. La composición del Comité tendrá carácter tripartito, en tanto que integrado por las Administraciones públicas, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, y paritario entre Administraciones Públicas por una parte y organizaciones sindicales y empresariales por otra, en los términos establecidos en el siguiente apartado. Los acuerdos del Comité se adoptarán por mayoría de los votos emitidos en cada una de las partes, requiriendo así la mayoría de los votos de las Administraciones Públicas y la mayoría de los votos de las organizaciones sindicales y empresariales.

4. El Comité Consultivo estará presidido por el representante de la Administración General del Estado que designe el titular del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su funcionamiento se regulará por su reglamento interno. Estará integrado por los siguientes miembros, nombrados en los términos que se establezcan reglamentariamente:

a) Seis representantes de la Administración General del Estado.
b) Seis representantes de las administraciones de las Comunidades Autónomas.
c) Seis representantes de las Entidades locales.
d) Nueve representantes de las organizaciones empresariales más representativas.
e) Nueve representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

Artículo 41. *Órganos consultivos.*

1. Serán órganos consultivos de participación institucional del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia los siguientes:

El Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
El Consejo Estatal de Personas Mayores.
El Consejo Nacional de la Discapacidad.
El Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social.

2. Las funciones de dichos órganos serán las de informar, asesorar y formular propuestas sobre materias que resulten de especial interés para el funcionamiento del Sistema.

[. . .]

§ 103

Orden TIN/2189/2009, de 31 de julio, por la que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General, la Comisión Ejecutiva Central y las Comisiones Ejecutivas Territoriales del Servicio Público de Empleo Estatal

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 192, de 10 de agosto de 2009
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2009-13254

El artículo 12 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y el 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, establecen que el Servicio Público de Empleo Estatal se articula en una estructura central y una estructura periférica, que contempla como órganos de participación institucional el Consejo General, la Comisión Ejecutiva Central, y las Comisiones Ejecutivas Territoriales, los cuales se pueden dotar de un reglamento de funcionamiento interno.

A través de esta Orden se establece el reglamento de funcionamiento de dichos órganos representativos, en cuya elaboración han participado el Consejo General y la Comisión Ejecutiva Central del Servicio Público de Empleo Estatal.

El Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, en su disposición final segunda habilita al Ministro de Trabajo e Inmigración para dictar las normas necesarias para su desarrollo y ejecución.

En su virtud, con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera y Ministra de la Presidencia, dispongo:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo General, la Comisión Ejecutiva Central y las Comisiones Ejecutivas Territoriales del Servicio Público de Empleo Estatal, que se inserta a continuación.

Disposición adicional única. *Dotación de medios suficientes.*

El Servicio Público de Empleo Estatal dotará a los órganos contemplados en el Reglamento de los medios personales y materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones, incluidos los recursos presupuestarios correspondientes.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social de 8 de julio de 1981 por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Consejo General,

Comisión Ejecutiva y Comisiones Ejecutivas Provinciales del Instituto Nacional de Empleo, salvo en lo relativo al régimen de funcionamiento y participación de estas últimas.

Disposición final primera. *Habilitación.*

Se autoriza al Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, para dictar, en el ámbito de sus competencias, las resoluciones o instrucciones precisas para la ejecución de la presente Orden.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO GENERAL, LA COMISIÓN EJECUTIVA CENTRAL Y LAS COMISIONES EJECUTIVAS TERRITORIALES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

CAPÍTULO 1

Del Consejo General

Artículo 1. *Naturaleza.*

El Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal es un órgano rector y de participación institucional de la Administración General del Estado y de los Interlocutores Sociales.

Artículo 2. *Funciones.*

Corresponde al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal:

a) Informar la participación del Servicio Público de Empleo Estatal en el Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo.
b) Informar el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos del organismo.
c) Aprobar la Memoria anual para su elevación al Gobierno.
d) Proponer mecanismos para la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas en el marco del Sistema Nacional de Empleo, especialmente lo referido a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.
e) Efectuar el seguimiento de los informes, propuestas y recomendaciones del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en relación con el Servicio Público de Empleo Estatal.
f) Proponer la realización de investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo, así como medidas para la modernización y mejora del Servicio Público de Empleo Estatal.
g) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

Artículo 3. *Composición.*

1. El Consejo General está compuesto por los siguientes vocales miembros:

a) El titular de la Secretaría General de Empleo, como Presidente.
b) El titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, como Vicepresidente.
c) Ocho vocales en representación de la Administración General del Estado, estando el Presidente y el Vicepresidente comprendidos entre los que forman parte de esta representación.
d) Ocho vocales representantes de las organizaciones sindicales que, de acuerdo con la legislación vigente, ostenten la representación institucional ante organismos de carácter estatal.

e) Ocho vocales representantes de las organizaciones empresariales que, de acuerdo con la legislación vigente, ostenten la representación institucional ante organismos de carácter estatal.

2. El Consejo General cuenta con la asistencia de un Secretario, con voz pero sin voto.

Artículo 4. *Sede.*

El Consejo General tiene su sede en Madrid, en el edificio de los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal, calle Condesa de Venadito, n.º 9, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones en otros lugares y localidades. Tal circunstancia, se expresará en las convocatorias.

Artículo 5. *Del Presidente.*

1. Corresponde al Presidente:

a) La representación del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal.
b) Acordar la convocatoria de las sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, y la fijación del orden del día, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.
c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
d) Ejercer su derecho al voto, decidiendo la votación en caso de empate.
e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal.
f) Velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, y en el presente Reglamento Interno, así como la regularidad de las deliberaciones.
g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. El Presidente, en los casos de vacante, enfermedad, o cualquier otra causa que imposibilite su asistencia al Consejo, será sustituido por el Vicepresidente.

Artículo 6. *Del Vicepresidente.*

Corresponde al Vicepresidente:

a) Sustituir al Presidente, en los casos de vacante, enfermedad, o cualquier otra causa que imposibilite su asistencia al Consejo, ejerciendo las funciones que a éste le están atribuidas.
b) Ejercer las funciones intrínsecas a su condición de miembro del Consejo, con derecho a voto.
c) Cuantas otras funciones le sean delegadas por el presidente.

Artículo 7. *De los Vocales.*

1. Los Vocales podrán ser sustituidos, en los casos de vacante, enfermedad, o cualquier otra causa que imposibilite su asistencia al Consejo, por los suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito al Secretario del Consejo.
2. Cada cuatro años se producirá la renovación de la composición del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta para ello las modificaciones que se hubieran producido en cuanto a la representatividad de las organizaciones empresariales y sindicales.
3. Los Vocales del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal serán nombrados por el titular de la Secretaría General de Empleo.
Los vocales en representación de la Administración General del Estado y sus suplentes, excepto el Presidente y el Vicepresidente, serán propuestos por los titulares de los departamentos ministeriales con competencia en materias relacionadas directa o indirectamente con las funciones del Servicio Público de Empleo Estatal.
Los vocales representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y sus suplentes serán propuestos por los órganos competentes de estas.

En igual forma se dispondrá su cese.

4. Corresponde a los Vocales:

a) Exponer su opinión, efectuar propuestas y plantear mociones.

b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar la abstención y el voto reservado así como los motivos que lo justifiquen. Cuando voten en contra y hagan constar su motivada opinión, quedarán exentos de la responsabilidad que, en su caso, pueda derivarse de los acuerdos del órgano colegiado.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Proponer al Presidente, a través del Secretario del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, la inclusión de los puntos en el orden del día de las sesiones ordinarias, y formular ruegos y preguntas.

e) El derecho a la información necesaria para cumplir debidamente las funciones asignadas al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal. A tal efecto, deberán formular por escrito la petición correspondiente, dirigida al Secretario del Consejo, el cual les pondrá de manifiesto en el plazo más breve posible, cuantos antecedentes y documentación precisen. Si la información no se facilitara, será considerado el asunto en la primera reunión que se celebre de la Comisión Ejecutiva Central.

f) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Vocal.

5. Los Vocales no podrán atribuirse la representación o facultades del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, salvo que se les haya otorgado por acuerdo del órgano colegiado y para cada caso concreto.

Artículo 8. *Del Secretario.*

1. El Secretario, con voz pero sin voto, será el titular de la Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica. En caso de vacante, enfermedad, o cualquier otra causa que imposibilite su asistencia al Consejo, el Secretario será titular de una Subdirección General del Servicio Público de Empleo Estatal designado por el titular de la Dirección General del Organismo.

2. Corresponde al Secretario:

a) La gestión de los asuntos del Consejo General, así como la asistencia al mismo.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones, las oportunas notificaciones y citaciones por orden del Presidente.

c) Redactar y firmar, con el visto bueno del Presidente, las actas de las reuniones que se celebren.

d) Facilitar a los Vocales la información y asistencia técnica necesarias para el mejor desarrollo de las funciones a ellos asignadas así como, recibir de los mismos toda clase de escritos de los que deba tener conocimiento el Consejo General.

e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.

f) Expedir certificaciones en relación con la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales a fin de otorgar las correspondientes compensaciones económicas.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 9. *Convocatoria.*

1. Corresponde al Secretario efectuar, por orden del Presidente, las oportunas notificaciones y citaciones por los medios más idóneos para garantizar expresamente su recepción con una antelación mínima de ocho días hábiles para las sesiones ordinarias y de cinco días hábiles para las extraordinarias. No obstante, el Presidente, en caso de especial urgencia e inaplazable necesidad, podrá alterar dicho plazo, siempre que garantice a los Vocales el conocimiento previo y suficiente de las convocatorias.

2. Las convocatorias deberán comunicar, necesariamente, el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como el orden del día, e incluir, en su caso, la documentación adecuada para estudio previo.

3. En la citación para la primera convocatoria se incluirá la de la segunda.

Artículo 10. *Orden del día de la sesión.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura, y en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los demás puntos que acuerde la Presidencia, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros.

2. No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros del órgano colegiado, y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

3. El orden del día de las sesiones que, con carácter extraordinario, se convoquen contendrá los temas propuestos por el Presidente o, en su caso, por los miembros que la hubiesen solicitado.

Artículo 11. *Funcionamiento.*

1. El Consejo General actuará en pleno y se reunirá, al menos, dos veces al año o cuando lo convoque su Presidente, por iniciativa propia o por solicitud de la cuarta parte de sus miembros.

2. Corresponde al Pleno del Consejo General la realización de las funciones atribuidas al Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal en el artículo 2 del presente Reglamento.

3. El Pleno del Consejo General se entenderá válidamente constituido cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria y la mitad más uno de sus miembros, en segunda, contando como asistentes los casos de delegación de voto, válidamente efectuados, del apartado 5 siguiente. Se requerirá inexcusablemente la presencia del Presidente y del Secretario, o en su caso, de quienes le sustituyan.

4. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de votos y dirimirá los empates el voto del Presidente.

5. El voto será individual, salvo que se delegue en otro miembro del Consejo, previa comunicación por escrito al Secretario del Consejo, en la que conste adecuadamente la identificación de los componentes del Consejo delegante y delegado.

6. De cada sesión se levantará acta que contendrá la indicación de las personas asistentes, las que hayan intervenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, de manera sucinta y sustancial, la forma y resultado de la votación y el contenido de los acuerdos. Los miembros del Consejo podrán hacer constar su voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención, así como y los motivos que lo justifiquen, de conformidad con el artículo 7.4.b).

Las actas serán redactadas y firmadas por el Secretario del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, con el visto bueno del Presidente y se aprobarán en la siguiente sesión, acompañándose el correspondiente texto de acta a la convocatoria.

7. Cualquier miembro del Consejo General, incluido el Secretario, tiene derecho a solicitar la trascripción íntegra de su intervención, en cada sesión, siempre que aporte el texto escrito que se corresponda exacta y fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

CAPÍTULO 2

De la Comisión Ejecutiva Central

Artículo 12. *Naturaleza.*

La Comisión Ejecutiva Central es un órgano rector y de participación institucional de la Administración General del Estado y de los Interlocutores Sociales.

Artículo 13. *Funciones.*

Corresponde a la Comisión Ejecutiva Central:

a) Supervisar y controlar la aplicación de los acuerdos adoptados por el Consejo General.

b) Proponer las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del organismo.

c) Conocer, con antelación, salvo en caso de urgencia, cuantas cuestiones hayan de ser sometidas al conocimiento o decisión del Consejo General.

d) Informar el orden del día de las reuniones a celebrar por el Consejo sin perjuicio de las facultades del Presidente de dicho Consejo, respecto de aquellas reuniones que sean convocadas con carácter de urgencia en atención a la índole y trascendencia de los asuntos a tratar.

e) Acordar la inclusión de puntos en el orden del día de las sesiones ordinarias del Consejo General.

f) Ejercer las funciones que le delegue el Consejo General.

g) Cualquier otra competencia que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

Artículo 14. *Composición.*

1. La Comisión Ejecutiva Central está constituida por los siguientes miembros:

a) El Director General del Organismo como Presidente.

b) Tres representantes de la Administración General del Estado, que formen parte del Consejo General.

c) Cuatro representantes de las organizaciones sindicales que formen parte del Consejo General.

d) Cuatro representantes de las organizaciones empresariales que formen parte del Consejo General.

e) El Secretario, con voz pero sin voto, que lo sea del Consejo General.

2. El Presidente, en los caso de vacante, enfermedad o cualquier otra causa que imposibilite su asistencia a la Comisión Ejecutiva Central, será sustituido por uno de los Subdirectores Generales del Servicio Público de Empleo Estatal, en el orden que figura en el artículo 6.4 del Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto.

Artículo 15. *De las funciones del Presidente, Vocales y Secretario.*

Las funciones del Presidente, Vocales y Secretario de la Comisión Ejecutiva Central serán, en el ámbito competencial de la misma, las previstas para los miembros del Consejo General en los artículos 5.2, 6.2, 7.4 y 8.2, respectivamente.

Artículo 16. *Convocatoria, orden del día y funcionamiento.*

En lo relativo a la sede, régimen de convocatorias, orden del día y funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Central, resultará aplicable lo establecido en los artículos 4, 9, 10 y 11 de este Reglamento, excepto en lo referente a la periodicidad, que será mensual.

Artículo 17. *Comisiones especiales.*

El Consejo General y la Comisión Ejecutiva Central podrán constituir comisiones especiales con sujeción al mismo criterio de composición representativa y orgánica establecida en este Reglamento, auxiliados, en su caso, por personas expertas en la materia a tratar.

Artículo 18. *Asesores expertos.*

En los órganos de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal, todas las partes podrán contar con el número de expertos que consideren, sin derecho a voto, para el asesoramiento en los temas a tratar.

CAPÍTULO 3

De las Comisiones Ejecutivas Territoriales

Artículo 19. *Naturaleza.*

Las Comisiones Ejecutivas Territoriales, de ámbito autonómico, son órganos territoriales de participación institucional en el Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 20. *Funciones.*

Les corresponde a las Comisiones Ejecutivas Territoriales:

a) Conocer los acuerdos del Consejo General y de la Comisión Ejecutiva Central.
b) Velar por el cumplimiento de dichos acuerdos a nivel autonómico, provincial e insular.
c) Proponer al Consejo General y Comisión Ejecutiva Central las medidas necesarias en orden al mejor cumplimiento de sus fines.
d) Cuantas otras funciones se les atribuyan.

Artículo 21. *Composición.*

1. Las Comisiones Ejecutivas Territoriales están constituidas por los siguientes miembros:

a) Seis vocales del Servicio Público de Empleo Estatal, uno de los cuales será el Coordinador Territorial que actuará como Presidente y los restantes serán designados por el titular de la Dirección General del Organismo.
b) Seis vocales designados por las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, y a nivel de comunidad autónoma, si en dicho ámbito territorial las hubiera, designadas por el órgano competente del sindicato correspondiente. En todo caso, se entenderá que debe guardar la misma proporción que en el ámbito estatal.
c) Seis vocales designados por las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

2. Actuará como Secretario, sin voz ni voto, sólo a efectos administrativos, un funcionario del Servicio Público de Empleo Estatal, designado por el Presidente de la correspondiente Comisión Ejecutiva Territorial.

Artículo 22. *Sede.*

Las Comisiones Ejecutivas Territoriales tendrán su sede en la capital de la comunidad autónoma correspondiente, o en donde se establezca en el seno de la misma.

Artículo 23. *Régimen de funcionamiento.*

Las Comisiones Ejecutivas Territoriales podrán funcionar en Pleno o en Subcomisión de ámbito territorial inferior.
El Pleno de las Comisiones Ejecutivas Territoriales se reunirá dos veces al año, así como a instancia del Presidente o de una tercera parte de sus miembros. Por su parte, las Subcomisiones se reunirán tantas veces como sea necesario para el correcto desarrollo de sus funciones.
En cuanto a la convocatoria, orden del día, constitución válida, toma de acuerdos y competencias de sus miembros, será de aplicación lo establecido en este Reglamento para el Consejo General y la Comisión Ejecutiva Central.

Disposición final única. *Régimen jurídico.*

El régimen jurídico de los órganos colegiados a los que se refiere esta disposición se ajustará a lo previsto 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, en cuanto a lo no regulado expresamente por el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, que se completa con las normas de funcionamiento contenidas en este Reglamento.

§ 104

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-9734

[. . .]

CAPÍTULO VI

Gobernanza del sistema

Artículo 23. *Órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el principal órgano estatal de consulta y de participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En esta materia, y en lo que no sea objeto de informe preceptivo por el Consejo General de Formación Profesional, el citado órgano desarrollará, además de las funciones establecidas en esta ley, las que se establezcan reglamentariamente.

2. El Consejo, de carácter paritario y tripartito, desarrollará las siguientes funciones en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y en la restante normativa reguladora de la formación profesional para el empleo, así como por la eficacia de los objetivos generales del sistema.

b) Emitir informe preceptivo sobre el escenario plurianual y el informe anual a los que se refieren los artículos 4 y 5, sobre el proyecto de norma reglamentaria a que se refiere el artículo 26.4 de esta ley y sobre los demás proyectos de normas del sistema de formación profesional para el empleo.

c) Informar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios entre los diferentes ámbitos e iniciativas formativas previstas en esta ley.

d) Proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial.

e) Aprobar las orientaciones del Plan anual de seguimiento y control de la formación para el empleo e informar sobre el Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del sistema, a que se refiere el artículo 21, y sobre el Plan para el perfeccionamiento del profesorado, contemplado en el artículo 22, ambos de esta ley.

f) Recomendar medidas para asegurar la debida coordinación entre las actuaciones que, en el marco de las materias a que se refiere la presente ley, se realicen en el ámbito de la Administración General del Estado y en el de las comunidades autónomas.

g) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de las acciones e instrumentos esenciales que componen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

h) Aprobar el mapa sectorial para mejorar la racionalidad y eficacia de las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en el artículo 26 de esta ley.

i) Conocer el informe anual de «Prospección y detección de necesidades formativas» y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

j) Cualesquiera otras funciones relacionadas con el cumplimiento de los principios y fines del sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mantener su coherencia y la vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

[. . .]

Artículo 25. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato estará constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El citado Patronato estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos con el límite entre doce a dieciocho miembros por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, un miembro por cada comunidad autónoma y el número de miembros de la Administración General del Estado que resulte necesario para que esta tenga una representación mayoritaria en dicho órgano. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, los patronos no percibirán retribución alguna por el ejercicio de su cargo. Sin perjuicio de lo anterior, los patronos tendrán derecho al reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención debidamente justificados, en las cuantías establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Respecto de aquellos patronos que no figuren expresamente señalados en el artículo 8 o en el anexo 1 del citado Real Decreto, se estará a lo dispuesto en la disposición final segunda del mismo.

La presidencia la ostentará el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate.

2. En el marco de lo establecido en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado, las actividades que le sean atribuidas reglamentariamente. En todo caso, actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, tendrá funciones de apoyo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

[. . .]

§ 105

Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 9, de 10 de enero de 1986
Última modificación: 30 de diciembre de 2000
Referencia: BOE-A-1986-576

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:

Artículo único.

1. Se crea el Consejo General de Formación Profesional adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como órgano consultivo y de participación institucional de las Administraciones públicas y de asesoramiento del Gobierno en materia de formación profesional.

2. Las competencias del Consejo General de Formación Profesional serán las siguientes:

a) Elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Programa Nacional de Formación Profesional, dentro de cuyo marco las Comunidades Autónomas con competencias en la gestión de aquél podrán regular para su territorio sus características específicas.

b) Controlar la ejecución del Programa Nacional y proponer su actualización cuando fuera necesario, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas en este ámbito.

c) Informar los proyectos de planes de estudios y títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de Formación Profesional, así como las certificaciones de profesionalidad en materia de Formación Profesional ocupacional y, en su caso, su homologación académica o profesional con los correspondientes grados de Formación Profesional reglada, sin perjuicio de las competencias del Consejo Escolar del Estado en esta materia.

d) Informar sobre cualesquiera asuntos que, sobre formación profesional, puedan serle sometidos por las Administraciones públicas.

e) Emitir propuestas y recomendaciones a los Departamentos ministeriales competentes en materia de Formación Profesional.

f) Proponer acciones para mejorar la orientación profesional.

g) Evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que se desarrollen en materia de Formación Profesional.

3.1 El Consejo General estará compuesto por:

a) Un Presidente. Ostentarán la presidencia, alternativamente y por período de dos años, el Ministro de Educación, Cultura y Deporte y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

b) Cuatro vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que lo integran, elegidos por y de entre los vocales de cada grupo, excepto en el de representantes de la Administración General del Estado, en que la vicepresidencia corresponderá, alternativamente, al Secretario general de Educación y Formación Profesional y al Secretario general de Empleo, por períodos bienales en los que no ejerza la presidencia el titular del Departamento correspondiente.

c) Diecisiete Vocales en el ámbito de la Administración General del Estado, en representación de:

Diez representantes de los Ministerios de Educación y Cultura y de Trabajo y Asuntos Sociales, desempeñando sus respectivas Vocalías, alternativamente, el Secretario general de Educación y Formación Profesional y el Secretario general de Empleo, cuando no ostenten la Vicepresidencia correspondiente de la Administración General del Estado.

Un representante por cada uno de los Ministerios de Defensa, de Economía y Hacienda, de Industria y Energía, de Agricultura, Pesca y Alimentación, de Administraciones Públicas, de Sanidad y Consumo y de Medio Ambiente, designados por los titulares de los Departamentos respectivos.

d) Diecisiete Vocales en representación de las Comunidades Autónomas, así como un Vocal por cada una de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

e) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones empresariales más representativas.

f) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones sindicales más representativas.

3.2 El Secretario general del Consejo, con voz pero sin voto, será el funcionario designado a propuesta conjunta de los Ministros de Educación y Cultura y de Trabajo y Asuntos Sociales.

3.3 El Consejo adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos cada uno de los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales.

3.4 Los Vocales del Consejo podrán ser sustituidos, en sus reuniones, en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, que deberá ser comunicada por escrito a la Secretaría General del Consejo.

3.5 Cada cuatro años se producirá la renovación de la composición del Consejo, teniendo en cuenta para ello las modificaciones que se hubieran producido en cuanto a la representatividad en sus correspondientes ámbitos territoriales de las organizaciones empresariales y sindicales.

3.6 Los miembros del Consejo General de Formación Profesional y sus suplentes serán nombrados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta de los respectivos Departamentos ministeriales, y de los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En igual forma se dispondrá su cese.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El Consejo elaborará, en el plazo de seis meses, el Reglamento de Funcionamiento, que será aprobado por el Gobierno a propuesta conjunta de los Ministros de Educación y Ciencia y de Trabajo y Seguridad Social.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

De acuerdo con lo establecido en el artículo único, número 3.1, letra a), de esta Ley, durante el año 2001 corresponderá la presidencia del Consejo General de Formación Profesional al Ministro de Educación, Cultura y Deporte.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales ostentará la presidencia del Consejo General de Formación Profesional durante los años 2002 y 2003.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Queda suprimida la Junta Coordinadora de Formación Profesional prevista en el artículo 42 de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa.

Segunda.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 106

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. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 20, de 23 de enero de 2008
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2008-1180

[. . .]

TÍTULO II

Del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo

CAPÍTULO I

Naturaleza, funciones y composición del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo

Artículo 8. *Naturaleza.*

El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es el órgano consultivo de participación institucional de las Administraciones públicas y de los interlocutores sociales en materia de política de empleo.

Artículo 9. *Funciones.*

Corresponde al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo:

a) Informar las propuestas normativas sobre ordenación de las políticas activas de empleo.

b) Formular propuestas de política de empleo nacional sobre objetivos y prioridades para el Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo, informar sobre el mismo y conocer su grado de ejecución y resultados.

c) Informar los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y conocer los informes de seguimiento de los mismos efectuados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

d) Proponer mecanismos que garanticen la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, en materia de empleo, trabajo, formación y política laboral de emigración, en el ámbito de sus competencias, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo.

e) Proponer mecanismos de evaluación y evaluar las estructuras, medidas y acciones del Sistema Nacional de Empleo con el fin de adecuarlas a las necesidades reales del mercado laboral, conocer los resultados de las evaluaciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 29 del presente real decreto, y realizar propuestas de mejora.

f) Conocer los programas anuales de trabajo del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas referentes a investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo, emitir recomendaciones y proponer acciones sobre las materias antes mencionadas.

g) Desarrollar las funciones que le correspondan en materia de Formación Profesional para el Empleo, e informar sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, que les puedan ser sometidas por las Administraciones Públicas, así como emitir propuestas y recomendaciones al respecto.

h) Conocer, con carácter general, los Acuerdos alcanzados en la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

i) Las demás funciones que resulten propias de su condición de órgano consultivo de participación del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 10. *Composición.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo está compuesto por:

a) Un Presidente.

b) Tres Vicepresidentes, uno de ellos elegido por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, de entre los Vocales de dicho grupo; uno por las Organizaciones Empresariales y uno por las Organizaciones Sindicales, elegidos igualmente de entre los Vocales de su grupo.

c) Dieciocho Vocales en representación de la Administración General del Estado.

d) Diecisiete Vocales en representación, uno por cada una, de las comunidades autónomas, así como un Vocal por cada una de las ciudades de Ceuta y Melilla.

e) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones empresariales más representativas.

f) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones sindicales más representativas.

2. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo estará asistido por un Secretario General.

Artículo 11. *Sede.*

El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo tiene su sede en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones en otros lugares y localidades. Tal circunstancia se expresará en las convocatorias.

Artículo 12. *Del Presidente.*

1. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales presidirá el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Corresponde al Presidente:

a) La representación formal del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, y la fijación del Orden del día.

c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.

d) Ejercer su derecho al voto, decidiendo la votación en caso de empate.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

f) Velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente real decreto y en el reglamento de funcionamiento interno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como la regularidad de las deliberaciones.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

3. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en los casos de vacante, enfermedad, ausencia u otras causas de imposibilidad, será sustituido por el Secretario General de Empleo, por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, o por uno de los Vicepresidentes, en el orden citado.

Artículo 13. *De los Vicepresidentes.*

Los Vicepresidentes ejercerán las funciones que les sean delegadas por el Presidente, y le sustituirán en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal de forma alternativa, según el orden establecido en el ar-tículo 10.b).

Artículo 14. *De los Vocales.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo estará integrado por:

a) Dieciocho Vocales en representación de la Administración General del Estado, designados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Uno de ellos será el Secretario General de Empleo; otro el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, y otro el Director General del Instituto Social de la Marina.

b) Diecisiete Vocales en representación, uno por cada una, de las comunidades autónomas, así como un Vocal por cada una de las ciudades de Ceuta y Melilla.

c) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones empresariales más representativas, designados por los órganos competentes de la organización empresarial correspondiente.

d) Diecinueve Vocales por parte de las organizaciones sindicales más representativas, designados por el órgano competente del Sindicato correspondiente.

2. Los Vocales del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo podrán ser sustituidos, en caso de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, por los suplentes que designe la Administración o la organización a la que representan, comunicándolo por escrito a la Secretaría del Consejo.

3. Cada cuatro años se producirá la renovación de la composición del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, teniendo en cuenta para ello las modificaciones que se hubieran producido en cuanto a la representatividad a nivel nacional de las organizaciones empresariales y sindicales.

4. Los Vocales del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo serán nombrados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. El nombramiento se efectuará, en relación con los respectivos miembros, a propuesta de los órganos competentes de las comunidades y ciudades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En igual forma se dispondrá su cese.

5. Corresponde a todos los Vocales:

a) Exponer su opinión, efectuar propuestas y plantear mociones.

b) Ejercer su derecho al voto pudiendo hacer constar en acta la abstención y el voto reservado así como los motivos que lo justifiquen.

Cuando voten en contra y hagan constar su motivada opinión, quedarán exentos de la responsabilidad que, en su caso, pueda derivarse de los acuerdos del órgano colegiado.

c) Participar en los debates de las sesiones.

d) Proponer al Presidente, a través de la Secretaría del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, la inclusión de puntos en el orden del día de las sesiones ordinarias y formular ruegos y preguntas. Cuando la propuesta de inclusión en el orden del día sea presentada por, al menos, quince Vocales o lo acuerde la Comisión Permanente, el tema se incluirá preceptivamente en el citado orden del día.

e) El derecho a la información necesaria para cumplir debidamente las funciones asignadas al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

A tal efecto, deberán formular por escrito la petición correspondiente, dirigida a la Secretaría del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, poniéndose de manifiesto en la misma y en el plazo más breve posible cuantos antecedentes y documentación precise. Si ésta no se facilitara, será considerado el asunto en la primera reunión que celebre la Comisión Permanente.

f) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de vocal.

6. Los Vocales no podrán atribuirse la representación o facultades del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, salvo que expresamente se les haya otorgado por acuerdo del órgano colegiado y para cada caso concreto.

Artículo 15. *Del Secretario General del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y de la Comisión Permanente.*

1. El Secretario General, con voz pero sin voto, será designado por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de entre los Subdirectores Generales del Servicio Público de Empleo Estatal.
2. La Secretaría General es el órgano de comunicación de los Vocales con el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y con la Comisión Permanente contemplada en los artículos 16 y 18 del presente real decreto.
3. El Secretario General contará con un suplente, funcionario del Servicio Público de Empleo Estatal con el mismo rango, que le sustituirá en las reuniones del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo a las que por cualquier motivo justificado no pueda asistir.
4. El Secretario General facilitará a los miembros del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo la información y asistencia técnica que fuera necesaria para el mejor desarrollo de las funciones asignadas a los Vocales.

CAPÍTULO II

Funcionamiento

Artículo 16. *Funcionamiento del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y en Comisiones Especiales. También se podrán crear comisiones de ámbito territorial, así como comisiones de trabajo, cuando así lo decidan el Pleno o las Comisiones.
2. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos cada uno de los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales.

Artículo 17. *Del Pleno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.*

1. El Consejo del Sistema Nacional de Empleo en Pleno lo componen el Presidente, los Vicepresidentes, todos los Vocales y el Secretario General.
2. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en Pleno se reunirá dos veces al año, o cuando lo convoque su Presidente a iniciativa propia, o a solicitud de la cuarta parte de sus miembros.
3. Corresponderá al Pleno la realización de las funciones atribuidas al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en el artículo 9 del presente Reglamento, sin perjuicio de las que expresamente se atribuyan a la Comisión Permanente o a las comisiones especiales.

Artículo 18. *De la Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente estará integrada por veinticuatro Vocales: seis en representación de las organizaciones sindicales más representativas, seis en representación de las organizaciones empresariales más representativas, seis en representación de la Administración General del Estado y seis en representación de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, elegidos entre los respectivos Vocales del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Uno de los representantes por la Administración del Estado será el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, que será su Presidente. Contará con un suplente, que será uno de los Subdirectores Generales del Servicio Público de Empleo Estatal, el cual le sustituirá en las reuniones de la Comisión a las que por cualquier motivo justificado no pueda asistir. Los restantes Vocales serán sustituidos por sus suplentes en los términos que señala el artículo 14.2.

Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, el Secretario General del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con el mismo régimen que establece el artículo 15.

En las votaciones se aplicará una ponderación de votos igual a la del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. La Comisión Permanente tendrá las siguientes funciones:

a) Control y seguimiento en la aplicación de las decisiones del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

b) Elevar, con el correspondiente informe, al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo las líneas generales de actuación para cada ejercicio.

c) Ejercer cuantas funciones le hayan sido expresamente delegadas por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

d) Proponer cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

3. La Comisión Permanente se reunirá con periodicidad trimestral, así como cuantas veces la convoque su Presidente, a iniciativa propia o a petición de la cuarta parte de los Vocales.

4. Podrán asistir a la Comisión Permanente expertos al objeto de asesorar y poder informar en un tema en concreto que haya sido incluido en el orden del día. Los expertos no tendrán derecho al voto.

Artículo 19. *De las Comisiones especiales.*

1. Las Comisiones especiales ejercerán las funciones que expresamente se les atribuya o aquellas otras que les fueran encomendadas por el Pleno o la Comisión Permanente.

2. Las Comisiones especiales se constituirán con sujeción al mismo criterio de composición y número establecido para el Pleno y para la Comisión Permanente.

3. Las Comisiones especiales podrán ser auxiliadas por personas expertas, así como recabar, a través de la Secretaría, cuantos informes y dictámenes estimen para el cumplimiento de sus fines.

Artículo 20. *Convocatoria.*

1. Corresponde al Secretario General efectuar, por orden del Presidente, las oportunas notificaciones y citaciones por los medios más idóneos para garantizar adecuadamente su recepción con la debida antelación, que será de doce días hábiles para sesiones ordinarias y de cinco para las extraordinarias. No obstante, el Presidente, en caso de especial urgencia e inaplazable necesidad, podrá alterar dicho plazo, siempre que garantice a los Vocales el conocimiento previo y suficiente de las convocatorias.

2. Las convocatorias deberán comunicar el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como el orden del día, e incluir, en su caso, la documentación adecuada para estudio previo.

Artículo 21. *Orden del día de la sesión.*

1. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura y, en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los demás puntos que acuerde la Presidencia.

2. No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros del órgano colegiado, y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

3. El orden del día de las sesiones que, con carácter extraordinario, se convoquen contendrá los temas propuestos por el Presidente o, en su caso, por los miembros que la hubiesen solicitado.

4. La Comisión Permanente y las Comisiones Especiales podrá acordar la inclusión de puntos en el orden del día de las sesiones ordinarias del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Artículo 22. *Del funcionamiento del Pleno y las Comisiones.*

1. El Pleno y las Comisiones quedarán válidamente constituidos cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria o la mitad más uno de sus miembros, en segunda.

2. El voto será individual, y podrá delegarse según se determine en el Reglamento interno al que se refiere la disposición adicional primera de este real decreto.

3. De cada sesión se levantará un acta que contendrá la indicación de las personas asistentes, las que hayan intervenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación de manera sucinta y sustancial, la forma y resultados de la votación y el contenido de los acuerdos.

De acuerdo con el artículo 14, apartado 5, letra b), los miembros del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo podrán hacer constar en acta su voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención, y los motivos que lo justifiquen.

Las actas serán redactadas y firmadas por el Secretario General, con el visto bueno del Presidente, y se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, acompañándose en este segundo caso, el correspondiente texto de acta a la convocatoria.

4. Cualquier miembro del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, incluido el Secretario General, tiene derecho a solicitar la trascripción íntegra de su intervención en cada sesión, siempre que aporte en el acto, o en el plazo que señale el Presidente el texto escrito que se corresponda exacta y fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

5. Podrá acordarse la utilización de un procedimiento escrito en aquellos asuntos en los que así se decida, cuando se consideren suficientemente debatidos, y no se opongan, al menos, quince Vocales.

[. . .]

Disposición adicional primera. *Reglamento interno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.*

El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo podrá elaborar un Reglamento de Funcionamiento interno, que será aprobado por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

[. . .]

§ 107

Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 159, de 4 de julio de 1985
Última modificación: 7 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1985-12978

[. . .]

TÍTULO II

De la participación en la programación general de la enseñanza

[. . .]

Artículo treinta y uno.

1. En el Consejo Escolar del Estado, cuyo Presidente será nombrado por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia de entre personas de reconocido prestigio en el ámbito educativo, estarán representados:

a) Los profesores, cuya designación se efectuará por sus centrales y asociaciones sindicales más representativas, de modo que sea proporcional su participación, así como la de los diferentes niveles educativos y las de los sectores público y privado de la enseñanza.

b) Los padres de los alumnos, cuya designación se efectuará por las confederaciones de asociaciones de padres de alumnos más representativas.

c) Los alumnos, cuya designación se realizará por las confederaciones de asociaciones de alumnos más representativas.

d) El personal de administración y de servicios de los centros docentes, cuya designación se efectuará por sus centrales y asociaciones sindicales de mayor representatividad.

e) Los titulares de los centros privados, cuya designación se producirá a través de las organizaciones de titulares y empresariales de enseñanza más representativas.

f) Las centrales sindicales y organizaciones patronales de mayor representatividad en los ámbitos laboral y empresarial.

g) La Administración educativa del Estado, cuyos representantes serán designados por el Ministro de Educación y Ciencia.

h) Las Universidades, cuya participación se formalizará a través del órgano superior de representación de las mismas.

i) Las Entidades locales a través de la asociación de ámbito estatal con mayor implantación.

j) Las personalidades de reconocido prestigio en el campo de la educación, de la renovación pedagógica y de las instituciones y organizaciones confesionales y laicas de

mayor tradición y dedicación a la enseñanza, designadas por el Ministro de Educación y Ciencia.

k) Las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado.

l) El Instituto de la Mujer.

m) Personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia sexual y de género.

n) Los Consejos Escolares de ámbito autonómico.

2. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Educación y Ciencia, aprobará las normas que determinen la representación numérica de los miembros del Consejo Escolar del Estado, así como su organización y funcionamiento. La representación de los miembros de la comunidad educativa a que se refieren los apartados a), b), c) y d) de este artículo no podrá ser en ningún caso inferior a un tercio del total de los componentes de este Consejo.

[. . .]

§ 108

Real Decreto 694/2007, de 1 de junio, por el que se regula el Consejo Escolar del Estado

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 141, de 13 de junio de 2007
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2007-11589

La Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación, creó en su artículo 30 el Consejo Escolar del Estado como órgano de ámbito nacional a través del cual se realiza la participación de los sectores afectados en la programación general de la enseñanza, atribuyéndole al mismo tiempo funciones de asesoramiento respecto de los proyectos de ley o reglamentos que hayan de ser propuestos o dictados por el Gobierno. En el artículo 31 de la misma Ley Orgánica se determinan los distintos sectores que han de estar representados en el Consejo y se habilita al Gobierno para establecer la representación numérica que ha de corresponder a cada uno de dichos sectores.

Mediante Real Decreto 2378/1985, de 18 de diciembre, se reguló el Consejo Escolar del Estado, estableciendo la concreta representación numérica que corresponde a los distintos sectores cuya participación se prevé en la Ley Orgánica 8/1985.

Posteriormente, el citado artículo 31 de la Ley Orgánica 8/1985 ha sido modificado por distintas disposiciones legales, en las que se ha considerado la conveniencia y necesidad de integrar en este órgano de participación a otros sectores que, por la naturaleza y alcance de sus competencias y funciones, han de intervenir directamente en los cometidos y actividades que corresponden al Consejo Escolar del Estado.

Así, la Ley Orgánica 10/1999, de 21 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 8/1985 dispuso la incorporación al Consejo de las Entidades locales a través de la asociación de ámbito estatal con mayor implantación. La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad estableció la presencia permanente en los órganos de las Administraciones públicas, de carácter participativo y consultivo, de las personas con discapacidad y sus familias, a través de sus organizaciones representativas. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dispuso la representación en el Consejo Escolar del Estado de las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado, del Instituto de la Mujer y de personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia de género. Finalmente, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación ha establecido la participación de los Consejos Escolares de ámbito autonómico en el Consejo Escolar del Estado.

En cumplimiento y aplicación de estas disposiciones legales, procede adecuar la regulación reglamentaria del Consejo Escolar del Estado, tanto en su composición como en su organización y funcionamiento, al nuevo marco que de ellas se deriva, con el fin de garantizar el principio de participación efectiva de todos los sectores afectados en la

programación general de la enseñanza y de posibilitar el más eficaz cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas este órgano participativo de ámbito nacional.

Así y en relación con la representación de las entidades locales, el nuevo texto prevé la presencia de cuatro representantes de las mismas a través de la asociación nacional más representativa. También se concreta en cuatro los representantes de las diversas entidades, organizaciones y personalidades a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004. Las organizaciones de personas con discapacidad tendrán un representante que se integra en uno de los grupos ya constituidos. La presencia y participación en el Consejo Escolar del Estado de los Consejos Escolares de ámbito autonómico se establece a través de sus Presidentes.

Por otra parte, la experiencia obtenida durante los años de funcionamiento del Consejo Escolar del Estado, de acuerdo con la regulación establecida en 1985, aconseja introducir determinadas modificaciones que potencien la autonomía del Consejo en su capacidad de organización y funcionamiento, para disponer de los instrumentos y medios que consideren más adecuados para el desempeño de las funciones que tiene asignadas. Con esta finalidad, son varios los aspectos referidos a su organización y funcionamiento que este decreto remite a una posterior regulación mediante el reglamento que ha de elaborar y aprobar el propio Consejo.

En la elaboración de este real decreto han emitido informe los Ministerios de Economía y Hacienda y de Trabajo y Asuntos Sociales, y ha dictaminado el Consejo Escolar del Estado, habiendo sido también consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta conjunta de la Ministra de Educación y Ciencia y del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de junio de 2007,

D I S P O N G O :

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza.*

El Consejo Escolar del Estado es el órgano colegiado de ámbito nacional para la participación de los sectores afectados en la programación general de la enseñanza y de asesoramiento respecto de los proyectos de ley o reglamentos que hayan de ser propuestos o dictados por el Gobierno.

Artículo 2. *Ámbito y forma de ejercicio de sus funciones.*

1. El Consejo Escolar del Estado ejerce sus funciones en el conjunto del sistema educativo, excepto en la enseñanza universitaria y en las enseñanzas artísticas superiores.

2. Las funciones se ejercerán mediante la emisión de dictámenes, informes y propuestas. Anualmente, el Consejo Escolar del Estado elaborará y hará público un informe sobre el estado y situación del sistema educativo en el que deberán recogerse y valorarse los diversos aspectos del mismo, incluyendo la posible situación de violencia ejercida en la comunidad educativa. Asimismo, se informará de las medidas que en relación con la prevención de la violencia y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres establezcan las Administraciones educativas.

3. El Consejo Escolar del Estado podrá participar en organizaciones internacionales que tengan competencias coincidentes con las funciones consultivas que ejerce en materia de enseñanza.

CAPÍTULO II

Composición

Artículo 3. *Composición.*

El Consejo Escolar del Estado está constituido por el Presidente, el Vicepresidente, los Consejeros y el Secretario General.

Artículo 4. *Del Presidente.*

1. El Presidente será nombrado por real decreto a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, oído el Consejo Escolar del Estado, entre personas de reconocido prestigio en el ámbito educativo.
2. El Presidente ejerce la dirección y representación del Consejo Escolar del Estado. Fija el orden del día, convoca y preside las sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente y vela por la ejecución de sus acuerdos.
3. El voto del Presidente podrá dirimir las votaciones en caso de empate, de acuerdo con lo que establezca el reglamento del Consejo Escolar del Estado.

Artículo 5. *Del Vicepresidente.*

1. El Vicepresidente será elegido por el pleno del Consejo de entre sus miembros, por mayoría simple de votos y a propuesta del Presidente. Su nombramiento se realizará por orden del Ministro de Educación y Ciencia.
2. El Vicepresidente tomará posesión de su cargo ante el Presidente del Consejo.
3. El Vicepresidente sustituirá al Presidente en casos de vacante, ausencia o enfermedad y ejercerá las funciones que éste le delegue. Para facilitar el desarrollo de estas funciones se adoptarán las medidas administrativas, laborales y económicas, según proceda, que sean necesarias para atender las exigencias de dedicación derivadas de su ejercicio.

Artículo 6. *Consejeros.*

Serán Consejeros del Consejo Escolar del Estado:

a) Veinte profesores nombrados a propuesta de sus organizaciones sindicales que, de acuerdo con la legislación vigente, tengan la consideración de más representativas. En el reglamento del Consejo se establecerá la distribución de los profesores, atendiendo a los distintos niveles y sectores de la enseñanza.

b) Doce padres de alumnos, nombrados a propuesta de las confederaciones de asociaciones de padres de alumnos con mayor representatividad.

c) Ocho alumnos nombrados a propuesta de las confederaciones de asociaciones de alumnos con mayor representatividad.

d) Cuatro representantes del personal de administración y de servicios de los Centros docentes nombrados a propuesta de sus organizaciones sindicales que, de acuerdo con la legislación vigente, tengan la consideración de más representativas.

e) Cuatro titulares de Centros docentes privados nombrados a propuesta de las organizaciones de titulares y empresariales de la enseñanza que, de acuerdo con la vigente legislación laboral, ostenten el carácter de más representativas.

f) Cuatro representantes nombrados a propuesta de las organizaciones sindicales que, de acuerdo con la vigente legislación laboral, ostenten el carácter de más representativas

g) Cuatro representantes nombrados a propuesta de las organizaciones empresariales que, de acuerdo con la vigente legislación laboral, ostenten el carácter de más representativas.

h) Ocho representantes de la Administración educativa del Estado designados por el Ministro de Educación y Ciencia.

i) Cuatro representantes de las Universidades, dos de los cuales serán nombrados a propuesta de la Conferencia General de Política Universitaria y dos a propuesta del Consejo de Universidades.

j) Cuatro representantes de las entidades locales a propuesta de la Asociación de ámbito estatal de mayor implantación.

k) Doce personalidades designadas por el Ministro de Educación y Ciencia en atención a su reconocido prestigio en el campo de la educación, de la renovación pedagógica, de las instituciones y organizaciones confesionales y laicas de mayor tradición y dedicación a la enseñanza. En la designación de cuatro de ellas se considerará mérito preferente ser o haber sido miembro de equipos directivos de centros docentes con proyectos participativos. Uno de los consejeros designados en este grupo pertenecerá a las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias.

l) Una representante de las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado, una representante del Instituto de la Mujer y dos personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia de género, propuestas por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

m) Los Presidentes de los Consejos Escolares de ámbito autonómico.

Artículo 7. *Nombramiento y mandato.*

1. Los Consejeros serán nombrados, previa propuesta, en su caso, por el Ministro de Educación y Ciencia, excepto los Consejeros a que se refiere la letra m) del artículo anterior. Todos los Consejeros tomarán posesión de su cargo ante el Presidente del Consejo.

2. El mandato de los Consejeros será de cuatro años, excepto los Consejeros a que se refiere la letra m) del artículo anterior, cuyo periodo de mandato está vinculado al desempeño de la presidencia del correspondiente Consejo Escolar autonómico.

Artículo 8. *Propuesta de Consejeros.*

1. Las organizaciones, asociaciones, confederaciones o instituciones correspondientes a cada grupo de Consejeros a que se refiere el artículo 6, propondrán sus representantes al Ministro de Educación y Ciencia remitiendo la propuesta al menos con un mes de antelación a la fecha en que el Consejo Escolar del Estado deba renovarse.

2. Quienes tengan capacidad de propuesta deberán, asimismo, proponer los sustitutos de los titulares a los efectos de lo que dispone el artículo 9.2 de este real decreto.

Artículo 9. *Pérdida de la condición de Consejero.*

1. Los Consejeros perderán su condición de miembros del Consejo por alguna de las siguientes causas:

a) Terminación de su mandato.

b) Cuando dejen de concurrir los requisitos que determinaron su designación.

c) Cuando se trate de representantes de la Administración Educativa del Estado, por revocación del mandato conferido por el Ministro de Educación y Ciencia.

d) Revocación del mandato conferido por las organizaciones respectivas que los designaron.

e) Renuncia.

f) Haber incurrido en penas que inhabiliten para el ejercicio de cargos públicos.

g) Incapacidad permanente o fallecimiento.

2. El reglamento de funcionamiento del Consejo establecerá el régimen de sustituciones para todos los supuestos previstos en el apartado anterior, a excepción de lo señalado en la letra a) del mismo, y el régimen de suplencias para todos los casos en los que no pudieran asistir a las reuniones de los órganos del Consejo. Los Presidentes de los Consejos Escolares de ámbito autonómico podrán ser sustituidos por los Vicepresidentes, o equivalentes, de dichos órganos.

3. En el caso de repetidas ausencias injustificadas a las reuniones de los órganos del Consejo Escolar del Estado de algún Consejero, el Presidente del Consejo Escolar del Estado lo notificará al órgano, entidad, asociación, fundación o confederación que lo haya propuesto.

Artículo 10. *Renovación.*

1. El Consejo Escolar del Estado se renovará por mitades cada dos años en cada uno de los grupos de Consejeros a que se refiere el artículo 6, a excepción del grupo c) que se renovará en su totalidad.

2. Los Presidentes de los Consejos Escolares de ámbito autonómico se renovarán cuando se produzca el cambio en la presidencia de los citados Consejos.

CAPÍTULO III

Funcionamiento y competencias

Artículo 11. *Funcionamiento.*

El Consejo Escolar del Estado funcionará en Pleno, en Comisión Permanente, en Junta de Participación de los Consejos Escolares Autonómicos y en Ponencias.

Artículo 12. *Competencias del Pleno.*

1. El Consejo Escolar del Estado en Pleno deberá ser consultado en las siguientes cuestiones:

a) La programación general de la enseñanza.

b) Las normas básicas que haya de dictar el Estado para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución o para la ordenación general del sistema educativo.

c) Todas aquellas otras en que, por precepto expreso de una Ley o de un Reglamento, haya de consultarse al Consejo Escolar del Estado en pleno.

d) Aquellas cuestiones que, por su trascendencia, le sean sometidas por el Ministro de Educación y Ciencia.

2. Igualmente, corresponderá al Consejo Escolar del Estado en Pleno:

a) Aprobar el informe anual sobre el estado y situación del sistema educativo, al que se refiere el artículo 2.2. de este real decreto, y hacerlo público.

b) Aprobar y elevar al Ministerio de Educación y Ciencia las propuestas sobre cuestiones relacionadas con los puntos enumerados en el apartado primero de este artículo y otras que, por su propia iniciativa, debata y apruebe el Consejo.

Artículo 13. *Reuniones del Consejo Escolar del Estado en Pleno.*

1. El Presidente convocará al Consejo Escolar del Estado en Pleno para la aprobación del informe anual sobre el estado y situación del sistema educativo, así como cuando deba informar los asuntos de carácter preceptivo o los que le someta el Ministro de Educación y Ciencia, y cuando lo solicite la mayoría absoluta de sus miembros.

2. Las sesiones del Pleno serán convocadas por el Presidente de acuerdo con los plazos, condiciones y requisitos que se establezcan en el reglamento del Consejo. En todo caso, la convocatoria deberá ser acompañada de los documentos necesarios para poder pronunciarse sobre los asuntos que figuren en el orden del día de la reunión.

Artículo 14. *Composición de la Comisión Permanente.*

Componen la Comisión Permanente del Consejo Escolar del Estado el Presidente, el Vicepresidente y la cuarta parte de los representantes de los grupos previstos en el artículo 6, excepto el grupo de la letra m). Todos serán elegidos por los miembros de sus respectivos grupos de acuerdo con el procedimiento que establezca el reglamento de funcionamiento del Consejo.

Artículo 15. *Competencias de la Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente será consultada con carácter preceptivo en los siguientes asuntos:

a) Los proyectos de reglamento que hayan de ser aprobados por el Gobierno en desarrollo de la legislación básica de la enseñanza.

b) La fijación de las enseñanzas mínimas y la regulación de las demás condiciones para la obtención, expedición y homologación de los títulos académicos y su aplicación en casos dudosos o conflictivos.

c) Las disposiciones reglamentarias que se refieran al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y al fomento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la enseñanza.

d) Informes sobre los niveles mínimos de rendimiento y calidad.

e) La determinación de los requisitos mínimos que deben reunir los centros docentes para impartir las enseñanzas con garantía de calidad.

f) Los que por disposición legal o reglamentaria hayan de ser sometidos al Consejo y no se atribuyan expresamente a la competencia del Pleno.

g) Cualquiera otra cuestión que le sea sometida por el Ministro de Educación y Ciencia.

2. Además de las funciones enumeradas en el apartado anterior, la Comisión Permanente elaborará y aprobará el proyecto de informe anual sobre el estado y situación del sistema educativo que elevará al Pleno del Consejo.

Artículo 16. *Formulación de propuestas por los Consejeros.*

1. Los Consejeros podrán, en el seno de la Comisión permanente, formular propuestas sobre las cuestiones enumeradas en los artículos 12 y 15 y sobre cualquiera otra concerniente a la calidad de la enseñanza.

2. La Comisión Permanente hará suyas las referidas propuestas cuando las apruebe la mayoría absoluta de sus miembros y las elevará al Pleno o al Ministerio de Educación y Ciencia, según se trate de materias propias de las competencias de aquél o de la Comisión permanente.

Artículo 17. *Funcionamiento de la Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente se reunirá cuantas veces sean necesarias para entender de los asuntos de su competencia y, en todo caso, con carácter previo a la celebración del Pleno a fin de preparar sus sesiones. También se reunirá cuando lo solicite un tercio de sus miembros.

2. Las sesiones de la Comisión Permanente serán convocadas por el Presidente del Consejo de acuerdo con los plazos, condiciones y requisitos que se establezcan en el reglamento del Consejo. En todo caso, la convocatoria deberá ser acompañada de los documentos necesarios para poder pronunciarse sobre los asuntos que figuren en el orden del día de la reunión.

3. El reglamento del Consejo establecerá el procedimiento para garantizar a todos los miembros del Consejo Escolar el acceso a la información y documentación necesarias para, en su caso, poder presentar las propuestas o enmiendas que consideren adecuadas en relación con las cuestiones que sean sometidas a deliberación de la Comisión Permanente.

Artículo 18. *Ponencias.*

1. La Comisión Permanente decidirá las ponencias que hayan de redactar los Informes que serán sometidos a su deliberación.

2. El Presidente, a propuesta de la Comisión Permanente, designará los Consejeros que considere necesario integrar en las ponencias, pudiendo igualmente recabar la asistencia técnica que estime precisa.

3. Los Informes de las ponencias no tendrán carácter vinculante para la Comisión Permanente, que podrá devolverlos para nuevo estudio.

Artículo 19. *Seminarios y Comisiones de trabajo.*

1. El Pleno, a propuesta de su Presidencia, de la Comisión Permanente o de un tercio de sus miembros, podrá decidir la celebración de Seminarios de estudio sobre los temas que se estimen de mayor trascendencia para el sistema educativo.

2. La Comisión Permanente, a propuesta de su Presidencia, o de un tercio de sus miembros, podrá decidir la constitución de Comisiones de trabajo para temas concretos, relativos al desarrollo de sus respectivas atribuciones.

3. Los resultados de los estudios realizados por los Seminarios o las Comisiones de trabajo tendrán valor informativo para el Consejo Escolar del Estado.

4. En los casos de particular interés, el Pleno del Consejo Escolar del Estado podrá decidir hacer públicos dichos estudios.

Artículo 20. *Dictámenes.*

1. Los dictámenes del Consejo Escolar del Estado, tanto aquellos que corresponden al Pleno como a la Comisión Permanente, se emitirán en el plazo máximo de un mes, salvo que por disposición legal se estableciera plazo distinto.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Ministro de Educación y Ciencia podrá solicitar que los dictámenes se emitan en trámite de urgencia en cuyo caso el plazo de emisión no será superior a quince días.

Artículo 21. *De la Secretaría General.*

1. Corresponde a la Secretaría General, que tendrá nivel orgánico de Subdirección General, la gestión de los asuntos del Consejo Escolar del Estado y la asistencia al mismo.

2. El Secretario General será nombrado por el Ministro de Educación y Ciencia, oído el Presidente del Consejo, entre funcionarios pertenecientes a Cuerpos y Escalas para cuyo acceso se exija el Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

3. El Secretario General actuará como Secretario del Pleno y de la Comisión Permanente, con voz pero sin voto, y será, bajo la superior autoridad del Presidente, Jefe del personal y de los servicios del mismo.

4. El Secretario General podrá, en nombre del Presidente del Consejo, recabar de las Administraciones educativas la información o documentación que considere necesaria para la emisión de dictámenes e informes y formulación de propuestas del Consejo Escolar del Estado.

Artículo 22. *Junta de Participación de los Consejos Escolares Autonómicos.*

Para favorecer la presencia efectiva de los Consejos Escolares autonómicos, se establece una Junta de Participación de los Consejos Escolares Autonómicos que, integrada por los Presidentes de los mismos y presidida por el Presidente del Consejo Escolar del Estado, tendrá las siguientes atribuciones:

a) Elaborar un informe sobre los anteproyectos de leyes orgánicas relativas a los distintos niveles educativos excepto el universitario, que será tramitado conforme a lo que al efecto se establezca en el reglamento del Consejo Escolar del Estado.

b) Elaborar informes específicos sobre los aspectos más relevantes del desarrollo del sistema educativo en cada Comunidad Autónoma, para su inclusión en el proyecto de informe anual sobre el estado y situación del sistema educativo.

c) Acordar el estudio de temas de especial relevancia para el sistema educativo en las Comunidades Autónomas, y la constitución de las correspondientes comisiones de trabajo.

d) Acordar la celebración de seminarios, jornadas o conferencias que puedan contribuir a incrementar los niveles de calidad del sistema educativo.

e) Conocer e informar sobre los resultados de las evaluaciones del sistema educativo previstas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

f) Elaborar sus propias normas de funcionamiento, que se integrarán en el reglamento del Consejo Escolar del Estado.

Disposición adicional primera. *Incorporación de los nuevos Consejeros.*

1. Los nuevos Consejeros que accedan al Consejo Escolar del Estado de conformidad con lo previsto en este real decreto se incorporarán al mismo en el plazo de cuatro meses tras su entrada en vigor. A esos efectos, el Presidente y el Secretario General del Consejo Escolar del Estado llevarán a cabo las gestiones necesarias para que cada ente o sector con

capacidad de representación lleve a cabo las designaciones que le correspondan dentro de dicho plazo.

2. Los Consejeros a que se refiere el artículo 6 m) de este real decreto se incorporarán al Consejo Escolar del Estado previa aceptación de la correspondiente comunidad autónoma.

3. El Consejo Escolar del Estado seguirá en sus funciones con su actual composición hasta que se incorporen los nuevos Consejeros.

Disposición adicional segunda. *Apoyo técnico.*

El Ministerio de Educación y Ciencia dotará al Consejo Escolar del Estado de los medios personales, materiales y económicos necesarios para el desarrollo de su función. En particular se reforzará la eficacia de los servicios bibliográficos y de documentación. Dicha dotación y reforzamiento se efectuará por redistribución de efectivos del propio Ministerio de Educación y Ciencia, sin que suponga aumento de puestos ni de retribuciones.

Disposición adicional tercera. *Referencias genéricas.*

Todas las referencias a cargos o puestos para los que en este real decreto se utiliza la forma de masculino genérico deben entenderse aplicables, indistintamente, a mujeres y a hombres.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 2378/1985, de 18 de diciembre, por el que se regula el Consejo Escolar del Estado.

Disposición final primera. *Reglamento del Consejo Escolar del Estado.*

El Consejo Escolar del Estado elaborará, en el plazo máximo de un año, un proyecto de reglamento de funcionamiento que someterá a la aprobación del Pleno y será elevado para su aprobación definitiva al Ministro de Educación y Ciencia.

Disposición final segunda. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Educación y Ciencia para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

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

§ 109

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 106, de 4 de mayo de 2006
Última modificación: 27 de julio de 2022
Referencia: BOE-A-2006-7899

[. . .]

Disposición adicional vigesimoséptima. *Revisión de los módulos de conciertos.*

1. Durante el periodo al que se refiere la disposición adicional primera de la presente Ley, y en cumplimiento del Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y las organizaciones sindicales representativas del profesorado de los centros privados concertados, todas las partidas de los módulos del concierto se revisarán anualmente en un porcentaje equivalente al de las retribuciones de los funcionarios públicos dependientes de las Administraciones del Estado.

2. Las Administraciones educativas posibilitarán, para el ejercicio de la función directiva en los centros privados concertados, unas compensaciones económicas, análogas a las previstas para los cargos directivos de los centros públicos, de las mismas características.

[. . .]

Disposición adicional vigesimonovena. *Fijación del importe de los módulos.*

1. Durante el periodo al que se refiere la disposición adicional primera de la presente Ley, se procederá a la fijación de los importes de los módulos económicos establecidos, de acuerdo con el artículo 117, en función de la implantación de las enseñanzas que ordena la presente Ley.

2. En el seno de la Conferencia Sectorial se constituirá una comisión, en la que participarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la enseñanza privada concertada, para el estudio de la cuantía de los módulos de concierto que valore el coste total de la impartición de las enseñanzas en condiciones de gratuidad. Sus conclusiones deberán incorporarse en el plan de incremento del gasto público previsto en el artículo 155.2 y contemplado en la disposición adicional octava de la presente Ley.

[. . .]

§ 110

Ley 5/1985, de 21 de marzo, del Consejo Social de Universidades. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 73, de 26 de marzo de 1985
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1985-4817

Artículo primero.

1. El Consejo Social de la Universidad estará compuesto por su Presidente y diecinueve Vocales.

2. La representación de la Junta de Gobierno, constituida por ocho Vocales, estará compuesta por el Rector, el Secretario general y el Gerente de la Universidad correspondiente, así como cinco miembros de la Junta de Gobierno elegidos por ésta.

3. La representación de los intereses sociales en el Consejo Social estará compuesta por los siguientes doce Vocales:

a) Dos, designados por el Ministro de Educación y Ciencia de entre personas de reconocido prestigio en los ámbitos científico, técnico, cultural, artístico, profesional, social o económico.

b) Dos, designados por la Asamblea Legislativa de la respectiva Comunidad Autónoma de entre personas de especial cualificación y relieve para la comunidad universitaria, vinculadas a Fundaciones, Entidades científicas, artísticas, culturales o financieras, Colegios profesionales y otras Corporaciones de derecho público u organizaciones de análoga naturaleza, existentes en el territorio de la correspondiente Comunidad Autónoma.

c) Uno, designado por el Consejo de Gobierno de la respectiva Comunidad Autónoma.

d) Uno, designado por el Consejo de Gobierno de la respectiva Comunidad Autónoma a propuesta del municipio o municipios en que estén ubicados los Centros de la Universidad.

e) Tres, designadas por las Sindicatos más representativos, de conformidad con la normativa vigente.

f) Tres, designados por las Asociaciones empresariales más representativas, de conformidad con la normativa vigente.

4. La representación de los intereses sociales en el Consejo Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia estará compuesta por los siguientes doce Vocales:

a) Dos, designados por el Ministro de Educación y Ciencia de entre personas de reconocido prestigio en los ámbitos científico, técnico, cultural, artístico, profesional, socia! o económico.

b) Cuatro, designados por la Comisión de Coordinación y Planificación del Consejo de Universidades de entre personas de especial cualificaron y relieve para la comunidad universitaria, vinculadas a Fundaciones, Entidades científicas, artísticas, culturales o

financieras, Colegios profesionales y otras Corporaciones de derecho público u organizaciones de análoga naturaleza.

c) Tres, designados por los Sindicatos más representativos, de conformidad con la normativa vigente,

d) Tres, designados por las Asociaciones empresariales más representativas, de conformidad con la normativa vigente.

3. Una vez designados los Vocales, el Rector de la respectiva Universidad procederá a su nombramiento, ordenando su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma correspondiente.

[. . .]

§ 111

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2023
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2023-7500

[. . .]

TÍTULO IX

Régimen específico de las universidades públicas

[. . .]

CAPÍTULO II

Gobernanza de las universidades públicas

[. . .]

Artículo 47. *El Consejo Social.*

1. El Consejo Social es el órgano de participación y representación de la sociedad, un espacio de colaboración y rendición de cuentas en el que se interrelacionan con la universidad las instituciones, las organizaciones sociales y el tejido productivo. Su composición deberá reflejar adecuadamente la pluralidad del entorno social en la que está radicada.

2. Corresponden al Consejo Social las siguientes funciones esenciales:

a) Elaborar, aprobar y evaluar un plan trienal de actuaciones dirigido prioritariamente a fomentar las interrelaciones y cooperación entre la universidad, sus antiguos alumnos y su entorno cultural, profesional, científico, empresarial, social y territorial, así como su desarrollo institucional. Se realizará, con la periodicidad que determinen los Estatutos, una sesión conjunta del Consejo Social y del Consejo de Gobierno de cada universidad a fin de realizar el seguimiento del plan y, en su caso, establecer las modificaciones necesarias.

b) Informar, con carácter previo, la oferta de titulaciones oficiales y de formación permanente, así como la creación y supresión de centros propios y en el extranjero.

c) Promover acciones para facilitar la conexión de la universidad con la sociedad y para el fortalecimiento de las actividades de formación a lo largo de la vida que desarrollan las universidades.

d) Promover la captación de recursos económicos destinados a la financiación de la universidad, procedentes de los diversos ámbitos sociales, empresariales e institucionales locales, nacionales e internacionales.

e) Analizar y valorar el rendimiento de las actividades académicas y proponer acciones de mejora.

f) Informar sobre las normas que regulen el progreso y la permanencia del estudiantado en la universidad.

g) Contribuir a la incorporación de las previsiones del plan trienal de actuaciones en los presupuestos, y aprobarlos, así como supervisar las actividades de carácter económico de la universidad y aprobar las cuentas anuales de la institución universitaria y de las entidades que de ella dependan, sin perjuicio de la legislación mercantil u otra a la que dichas entidades puedan estar sometidas en función de su personalidad jurídica.

h) Crear, de mutuo acuerdo con el Consejo de Gobierno de cada universidad, comisiones conjuntas para promover, desplegar y evaluar iniciativas tendentes a reforzar el papel de la Universidad en el entorno social.

i) Aprobar, a propuesta del Consejo de Gobierno, el Plan Plurianual de Financiación de la universidad y realizar su seguimiento.

j) Aprobar las asignaciones de los complementos retributivos.

k) Participar, con voz y voto, en el Consejo de Gobierno de acuerdo con lo que se establezca en los Estatutos.

l) Velar por el cumplimiento de los principios éticos y de integridad académica, así como de las directrices antifraude, que deben guiar la función docente y la investigación, en colaboración con los organismos y planes de los que, para estos efectos, disponga cada universidad.

m) Ejercer aquellas otras funciones que la ley de la Comunidad Autónoma determine.

3. Por ley de la Comunidad Autónoma se regulará la composición del Consejo Social procurando que su funcionamiento sea eficaz y eficiente. Dicha norma establecerá un estatuto de sus miembros. La ley garantizará la presencia de personas propuestas por los diferentes sectores representativos de la vida económica, social y cultural del entorno, conocedoras de la actividad y dinámica universitarias, así como la ausencia de conflicto de intereses con la universidad. La ley autonómica también regulará la duración de su mandato y el procedimiento de designación de sus miembros por parte de la Asamblea Legislativa, oída la universidad. Además, serán miembros del Consejo Social el Rector o Rectora, el o la Gerente, el Secretario o Secretaria General, así como un representante del personal docente e investigador, otro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, elegidos por el Consejo de Gobierno de entre sus miembros, y un tercero del Consejo de Estudiantes, elegido por el propio Consejo, todos ellos con voz y voto.

4. Para el adecuado cumplimiento de sus funciones, el Consejo Social dispondrá de una organización de apoyo con recursos suficientes. La ley que establezca su composición y funcionamiento podrá contemplar la dotación de un presupuesto propio del Consejo Social, así como su gestión económico-presupuestaria con carácter autónomo.

[. . .]

§ 112

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 10, de 12 de enero de 2000
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2000-544

[. . .]

TÍTULO IV

Coordinación de los poderes públicos

[. . .]

Artículo 70. *El Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.*

1. El Foro para la Integración Social de los Inmigrantes, constituido de forma tripartita y equilibrada, por representantes de las Administraciones Públicas, de las asociaciones de inmigrantes y de otras organizaciones con interés e implantación en el ámbito migratorio, incluyendo entre ellas a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, constituye el órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes.

2. Reglamentariamente se determinará su composición, competencias, régimen de funcionamiento y adscripción administrativa.

[. . .]

Artículo 72. *Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.*

1. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración es el órgano colegiado adscrito al Ministerio competente en materia de inmigración, de la que forman parte las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

2. La Comisión Laboral Tripartita de Inmigración será informada sobre la evolución de los movimientos migratorios en España y, en todo caso, será consultada sobre las propuestas de Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, las previstas en el artículo 39 de esta Ley y las de contratación de trabajadores de temporada que se determinen.

3. Mediante Orden Ministerial se determinará su composición, forma de designación de sus miembros, competencias y régimen de funcionamiento.

[. . .]

§ 113

Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 299, de 15 de diciembre de 2006
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2006-21991

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y prestaciones

CAPÍTULO I

Derechos de participación

[. . .]

Artículo 14. *Organizaciones sindicales y empresariales.*

1. Los sindicatos y organizaciones empresariales participarán en aquellas materias que afecten a la representación y defensa de los intereses de los emigrantes y retornados.

2. Los sindicatos y las organizaciones empresariales participarán en los órganos de representación de la emigración en la forma que reglamentariamente se determine.

[. . .]

§ 114

Real Decreto 1515/1992, de 11 de diciembre, por el que se regula la composición y funciones del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud

Ministerio de Sanidad y Consumo
«BOE» núm. 314, de 31 de diciembre de 1992
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1992-28951

La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, establece que los servicios públicos de salud se organizarán de manera que sea posible articular la participación comunitaria en la formulación de la política sanitaria y en el control de su ejecución.

A fin de hacer efectiva dicha participación en el Sistema Nacional de Salud, la citada Ley crea en el artículo 47.5, un Comité Consultivo vinculado con el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud e integrado paritariamente por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

La nueva redacción dada a este artículo 47.5 por la Ley 25/1990, de 20 de diciembre, del Medicamento, ha venido a completar la participación en el Comité Consultivo de los diferentes sectores interesados en la política sanitaria, al dar entrada en el mismo, a los consumidores y usuarios del sistema sanitario, representados a través de las Asociaciones de Consumidores y Usuarios.

La previsión específica de la participación de las Asociaciones de Consumidores y Usuarios en este campo es congruente con las funciones que atribuye a estas organizaciones el Real Decreto 825/1990, de 22 de junio, sobre el derecho de representación, consulta y participación de los consumidores a través de sus asociaciones, que desarrolló en este aspecto la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios.

Por otro lado, el legislador ha querido dar entrada también en el Comité Consultivo a las distintas Administraciones Públicas presentes en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Por todo ello, en desarrollo del mandato legislativo y al objeto de dotar a dicho Comité Consultivo de los mecanismos necesarios para su puesta en funcionamiento, se hace preciso dictar la norma que regule su composición y funciones.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Sanidad y Consumo, previo informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y del Consejo de Consumidores y Usuarios, previa aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de diciembre de 1992,

DISPONGO:

Artículo 1. *Concepto.*

El Comité Consultivo, creado por el artículo 47.5 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, según la redacción dada por la disposición adicional sexta de la Ley 25/1990, de 20 de diciembre, del Medicamento, es el órgano, vinculado con el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, a través del cual se articula la participación de determinados sectores en el Sistema Nacional de Salud.

Artículo 2. *Composición.*

El Comité Consultivo estará integrado por los siguientes miembros:

a) Seis representantes, designados por las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido la condición de más representativas, en proporción a su representatividad, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

b) Seis representantes, designados por las Organizaciones Empresariales que gocen de capacidad representativa, en proporción a su representatividad, con arreglo a lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

c) Seis representantes de las Organizaciones de Consumidores y Usuarios que a tal efecto designe el Consejo de Consumidores y Usuarios.

d) Dieciocho representantes de las Administraciones Públicas, presentes en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, designados por el mismo y distribuidos de la siguiente forma:

1.º Nueve por la Administración del Estado.

2.º Nueve por las Comunidades Autónomas.

Artículo 3. *Mandato.*

El período de mandato de los miembros del Comité Consultivo será de cuatro años, sin perjuicio de su posible reelección.

Los miembros podrán ser sustituidos, en cualquier momento, por las Organizaciones y Administraciones públicas que procedieron a su designación.

Artículo 4. *Funciones.*

1. El Comité Consultivo ejercerá funciones de asesoramiento y colaboración, en orden a la formulación de la política sanitaria del Sistema Nacional de Salud y del control de su ejecución, y, en particular, las siguientes:

a) Ejercer la participación institucional, de carácter intersectorial, a nivel estatal, de las Organizaciones Sindicales, Empresariales y de Consumidores y Usuarios en el Sistema Nacional de Salud.

b) Formular propuestas al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, por iniciativa propia o a instancias de éste, para la adopción de cuantas medidas estime oportunas acerca de la política sanitaria.

c) Emitir informes, promover estudios y cualquier otra actuación de su competencia sobre asuntos que someta a su consulta el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

d) Asesorar al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud sobre la propuesta de criterios generales de coordinación sanitaria y tener conocimiento de los mismos una vez aprobados.

e) Emitir informe sobre el proyecto de Plan Integrado de Salud cuando sea sometido a su consulta, antes de la presentación del mismo al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

f) Emitir informes en relación con las disposiciones o acuerdos del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud que le sean sometidos y que afecten directamente a materias relacionadas con los derechos y deberes de los pacientes y usuarios del sistema sanitario.

g) Informar, cuando le sea solicitado, los proyectos de disposiciones que afecten a principios básicos de la política de personal del Sistema Nacional de Salud.

h) Informar las líneas básicas de la política de adquisiciones y contrataciones de productos farmacéuticos, sanitarios o de otros bienes y servicios que sean sometidos a su consulta.

i) Emitir informe, cuando sea requerido para ello, sobre cuantas cuestiones atribuye al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud la Ley 25/1990, de 20 de diciembre, del Medicamento.

2. El Comité Consultivo tendrá conocimiento, a través de la Secretaría del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, de las modificaciones que se introduzcan en los planes que constituyen, según el artículo 74 de la Ley General de Sanidad, el Plan Integrado de Salud, y del grado de ejecución de los mismos.

Artículo 5. *Órganos.*

Son órganos del Comité Consultivo los siguientes:

a) El Pleno.
b) El Presidente.
c) Los Vicepresidentes.
d) El Secretario.

Artículo 6. *El Pleno.*

El Pleno está integrado por la totalidad de los miembros mencionados en el artículo 2 y, bajo la dirección de su Presidente y asistido por el Secretario, realizará sus funciones y ajustará su actuación a lo previsto en este Real Decreto y en su Reglamento de Régimen y Funcionamiento.

El Pleno se reunirá, como mínimo, cuatro veces al año, a convocatoria de su Presidente. Igualmente podrán convocarse reuniones extraordinarias a petición de un tercio de sus componentes.

Cuando el Pleno del Comité lo estime conveniente podrán formarse Comisiones de Trabajo entre sus miembros para el estudio de temas concretos. En el acuerdo de creación de las mismas se recogerá la composición, finalidad y cometidos para los que se crean.

Artículo 7. *El Presidente.*

El Comité Consultivo contará con un Presidente, que será nombrado por el Ministro de Sanidad y Consumo de entre los miembros representantes de las Administraciones Públicas.

Al Presidente le corresponde ostentar la representación del Comité, dirigir sus actuaciones y cuantas otras funciones se le otorguen en esta disposición y en el Reglamento de régimen y funcionamiento.

Artículo 8. *Los Vicepresidentes.*

El Pleno del Comité, en su sesión constitutiva, elegirá de entre sus miembros tres Vicepresidentes, que serán designados de entre los representantes de los tres sectores siguientes: Organizaciones Sindicales, Empresariales y de Consumidores y Usuarios.

Los Vicepresidentes sustituirán al Presidente, en la forma que se determine por el Reglamento de régimen y funcionamiento, en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad y ejercerán las funciones que aquél expresamente les otorgue.

Artículo 9. *El Secretario.*

Ejercerá las funciones de Secretario del Comité Consultivo en Pleno, con voz y sin voto, un funcionario de la Dirección General de Alta Inspección y Relaciones Institucionales que a tal efecto designe el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

El Secretario prestará asistencia técnica y administrativa al Comité y tendrá las funciones que le sean asignadas en el Reglamento de régimen y funcionamiento.

Artículo 10. *Sede.*

La sede del Comité Consultivo se fija en el Ministerio de Sanidad y Consumo, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones en otros lugares y localidades.

Disposición final primera. *Facultad de desarrollo.*

1. Se autoriza al Ministro de Sanidad y Consumo a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de este Real Decreto.
2. El Reglamento de régimen y funcionamiento del Comité Consultivo será aprobado por acuerdo mayoritario adoptado en reunión plenaria celebrada en el plazo de seis meses, a contar desde su sesión constitutiva, y comunicado a las Administraciones y Organizaciones representadas en su seno.
3. Al Comité se le dotará de los medios y recursos precisos para el desenvolvimiento de sus funciones.

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».

§ 115

Real Decreto 1275/2011, de 16 de septiembre, por el que se crea la Agencia estatal "Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios" y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 229, de 23 de septiembre de 2011
Última modificación: 13 de abril de 2022
Referencia: BOE-A-2011-15044

[. . .]

CAPÍTULO III

Órganos y estructura de la Agencia

Sección 1.ª Órganos de Gobierno

[. . .]

Artículo 12. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector de la Agencia es el órgano colegiado de gobierno de esta Agencia estatal.

2. La composición del Consejo Rector es la siguiente:

a) Presidente de la Agencia.

b) Vicepresidente de la Agencia.

c) Vocales de la Administración General del Estado: el titular de la Secretaría General Técnica de Sanidad, el titular de la Dirección de la Agencia y el titular de la Jefatura del Centro Nacional de Certificación de Productos Sanitarios, así como un vocal en representación de la Dirección General de Salud Pública, de la Dirección General de Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia; un vocal de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública; un vocal de la Dirección General correspondiente del Ministerio de Hacienda; un vocal de la Dirección General de Sanidad de la Producción Agraria del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación; un vocal de la Dirección del Instituto de Salud Carlos III del Ministerio de Ciencia e Innovación; y un vocal de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; todos ellos, con rango al menos de Subdirector General.

d) Las Mutualidades de funcionarios estarán representadas por un vocal, que será nombrado por un periodo de dos años y con carácter rotatorio, por la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a propuesta de la Comisión para la Coordinación de la participación de la Administración General del Estado en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

e) Las comunidades autónomas estarán representadas por tres vocales, que serán nombrados por un periodo de dos años, y con carácter rotatorio por la persona titular del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a propuesta del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

f) Dos expertos de reconocido prestigio en el ámbito de las Ciencias de la Salud designados por la Presidencia de la Agencia, que se renovarán cada dos años.

g) Un representante de los trabajadores designado por el conjunto de las centrales sindicales más representativas en el ámbito de la propia Administración General del Estado.

h) Un representante de los consumidores y usuarios designado por el Consejo de Consumidores y Usuarios.

i) Actuará como secretario del Consejo Rector, con voz y sin voto, el Secretario General de la Agencia.

3. La designación de los miembros del Consejo Rector se ajustará al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

[. . .]

§ 116

Real Decreto 962/2013, de 5 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de la pequeña y la mediana empresa

Ministerio de Industria, Energía y Turismo
«BOE» núm. 15, de 17 de enero de 2014
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2014-458

El apoyo a la actividad de la pequeña y la mediana empresa, motores éstas de la actividad económica del país, es un elemento clave dentro de las políticas públicas de las distintas Administraciones del Estado.

A estos efectos, se entiende por pequeña y mediana empresa, lo establecido en la Recomendación (2003/361/CE) de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, cuyos objetivos son considerar mejor la realidad económica de las pequeñas y las medianas empresas, buscar una adaptación a la evolución económica, distinguir entre diferentes tipos de empresas y que sea un método transparente para calcular los límites financieros y el número de empleados de las mismas.

El desarrollo de estas políticas exige la máxima atención a las cuestiones que afectan a su creación y desarrollo desde organismos de alto nivel en el que estén implicados todos los agentes representativos. En la coyuntura actual, marcada por la ralentización del crecimiento de la economía, la insuficiente iniciativa emprendedora y la alta mortalidad empresarial, es preciso crear el foro adecuado en el que se traten los problemas que afectan a las pequeñas y las medianas empresas y emprendedores dándoles la visibilidad que precisan. Este foro debe constituirse en el lugar de referencia para la coordinación de las actuaciones en que se concrete la política pública de apoyo a la pequeña y la mediana empresa entre los distintos agentes del territorio y centro de debate y asesor en los asuntos citados.

El Consejo Estatal de la Pequeña y la Mediana Empresa, órgano colegiado de carácter consultivo, con amplia representatividad de las Administraciones Públicas y de los distintos agentes económicos y sociales, se constituye como el organismo de referencia para tratar todo aquello que sea propio de la política pública de apoyo a la pequeña y la mediana empresa.

El Consejo Estatal de la Pequeña y la Mediana Empresa tiene como antecedente el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa creado en 1997 mediante Real Decreto 1873/1997, de 12 de diciembre, por el que se crea el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa, como órgano colegiado consultivo, asesor y de colaboración en las materias que afectan a las pequeñas y las medianas empresas para favorecer y facilitar la creación, desarrollo y posibilidades competitivas de las mismas. Adscrito a la Secretaría de Estado de Comercio, Turismo y de la Pequeña y Mediana Empresa del entonces Ministerio de Economía y Hacienda, dicho Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa se presenta en el momento de su creación como un foro de intercomunicación permanente entre los agentes relacionados con la actividad de las pequeñas y las medianas empresas:

departamentos ministeriales, comunidades autónomas, organizaciones empresariales y expertos en la materia.

Posteriormente se incluye entre estos agentes, como miembros del Observatorio, a representantes de la administración local mediante el Real Decreto 2659/1998, de 14 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1873/1997, de 12 de diciembre, por el que se crea el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa.

Y en 2002, se refuerza la presencia en este órgano de los departamentos ministeriales y de las comunidades autónomas, esta vez mediante el Real Decreto 1204/2002, de 20 noviembre, por el que se regula el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa, adecuando también su adscripción a la entonces nueva Secretaría de Estado de Energía, Desarrollo Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Economía y Hacienda.

Finalmente, es en el año 2005 cuando se incorporan como miembros del Observatorio representantes de las organizaciones sindicales, del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, y de las confederaciones empresariales de economía social. Esta incorporación se realiza mediante el vigente Real Decreto 943/2005, de 29 de julio, por el que el Observatorio pasa entonces a depender de la Secretaría General de Industria del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

Tras estos cambios y catorce años de existencia, el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa continúa constituyendo hasta la actualidad el foro de encuentro por excelencia entre las Administraciones Públicas y las organizaciones empresariales y sindicales para el seguimiento, análisis y propuesta de soluciones que beneficien a las pequeñas y medianas empresas españolas. Sin embargo, no cabe duda de que las circunstancias que configuran el escenario económico y social en el que se desarrolla la política española de pequeña y mediana empresa en la actualidad han variado notablemente desde la aprobación del Real Decreto 943/2005, de 29 de julio, por el que se regula el Observatorio de la Pequeña y Mediana Empresa.

En ese sentido, hechos como la adopción en el año 2008 de la «Small Business Act para Europa»-SBA (Ley de la Pequeña Empresa), ha introducido nuevos elementos que requieren la adaptación de su estructura y de su funcionamiento.

Por todo ello y en un contexto de fuerte impulso político a las medidas que afectan a las pequeñas y las medianas empresas como elementos dinamizadores de la economía y generadores de empleo, se considera oportuno transformar dicho observatorio en un consejo estatal. Este organismo resulta más idóneo, por su naturaleza, para responder a las demandas consultivas, de análisis y coordinación existentes.

Así, habiendo sido consultados durante su elaboración los departamentos ministeriales, los organismos responsables de las políticas de promoción de las pequeñas y las medianas empresas de ámbito autonómico, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico potencialmente afectadas o interesadas.

El artículo 40.2 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, regula la creación de órganos colegiados de carácter interministerial y establece que la norma de creación deberá revestir la forma de Real Decreto en el caso de los órganos colegiados interministeriales cuyo Presidente tenga rango superior al de Director general.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Energía y Turismo, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 5 de diciembre de 2013,

DISPONGO:

Artículo 1. *Naturaleza y adscripción.*

1. Mediante este real decreto se crea y regula el Consejo Estatal de la Pequeña y la Mediana Empresa, en adelante PYME, como órgano colegiado consultivo, asesor y de colaboración en las materias que afectan a las pequeñas y las medianas empresas para favorecer y facilitar su creación, crecimiento y desarrollo de ventajas competitivas.

2. El ejercicio de las funciones de participación que este real decreto atribuye al Consejo Estatal de la PYME, que queda adscrito al Ministerio de Industria, Energía y Turismo, a

través de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, se llevará a cabo sin perjuicio y con independencia de las funciones de cooperación entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas atribuidas a la Conferencia Sectorial de la PYME, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el reglamento interno de la Conferencia.

Artículo 2. *Funciones.*

El Consejo Estatal de la Pequeña y la Mediana Empresa tiene las siguientes funciones:

a) Realizar el seguimiento de la evolución, problemas y políticas que afectan a las pequeñas y las medianas empresas para formular, en su caso, recomendaciones y propuestas sobre las prioridades, mecanismos, actuaciones y cambios regulatorios que sean necesarios para incrementar la actividad y competitividad sostenibles de las pequeñas y las medianas empresas, así como la creación de empresas en España. Para ello, el Consejo analizará la información existente, elaborará informes, y en su caso, promoverá la realización de nuevos estudios que permitan conocer en profundidad la realidad de empresas utilizando, siempre que sea posible, datos desagregados por sexo que permitan conocer la situación de mujeres emprendedoras.

b) Informar con carácter previo el Plan plurianual de apoyo a la PYME.

c) Formular recomendaciones para la coordinación de los distintos programas de apoyo a la PYME, llevados a cabo por los distintos organismos competentes, así como armonizar criterios de prestación de servicios y de apoyo a la PYME.

d) A través de informes y estudios,realizar un seguimiento y una evaluación de la aplicación en España de la «Small Business Act para Europa-SBA» (Ley de la Pequeña Empresa) que permita conocer la evolución, entre otras, de las políticas dirigidas a facilitar el acceso de las pequeñas y las medianas empresas a la financiación, a la internacionalización, a la innovación, a la contratación pública, a las tecnologías de la información y la comunicación, así como a la reducción de las cargas administrativas que les afectan.

e) Analizar las prácticas europeas e internacionales de apoyo a la pequeña y la mediana empresa y su transferibilidad a España, difundir y efectuar el seguimiento de su implantación, así como orientar a los poderes públicos sobre cómo pueden aplicar el marco jurídico comunitario de manera que se facilite una mayor actividad para las pequeñas y las medianas empresas, realizando si cabe informes divulgativos específicos que ayuden al cambio en la mentalidad de los poderes públicos.

f) Contribuir a la valoración, reconocimiento y desarrollo de la función empresarial ante los medios de comunicación, en el entorno educativo y en la sociedad en general, considerando la conciliación de la vida privada, familiar y laboral.

g) Informar acerca de los proyectos normativos que le someta su presidente.

Artículo 3. *Composición.*

1. El Consejo Estatal de la PYME estará integrado por los siguientes miembros:

a) Presidente: el titular del Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

b) Vicepresidente primero: el titular de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, quien sustituirá al Presidente en casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal.

c) Vicepresidente segundo: el titular de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, quien sustituirá al Vicepresidente primero en casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal.

d) Trece vocales en representación de los Departamentos ministeriales de la Administración General del Estado con categoría, al menos, de Director General, que corresponderán:

1.º Uno al Ministerio de Justicia.
2.º Dos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
3.º Uno al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
4.º Uno al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

5.º Dos al Ministerio de Industria, Energía y Turismo.
6.º Uno al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
7.º Dos al Ministerio de Economía y Competitividad.
8.º Uno al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
9.º Uno al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
10.º Uno al Ministerio de Fomento.

e) Ocho vocales en representación de otras entidades dependientes de la Administración General del Estado con categoría, al menos, de Director General o asimilado, que corresponderán:

1.º Uno a la Oficina Económica del Presidente.
2.º Uno al Instituto de Crédito Oficial (ICO).
3.º Uno al ICEX. España Exportación e Inversiones.
4.º Uno al Instituto Nacional de Estadística (INE).
5.º Uno al Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI).
6.º Uno a la Oficina Española de Patentes y Marcas.
7.º Uno a la Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR).
8.º Uno a Red.es

f) Un representante por cada comunidad autónoma y ciudades de Ceuta y Melilla con categoría, al menos, de Director General, propuesto por las mismas.
g) Un vocal en representación de Administración Local, designado por la asociación de ámbito estatal más representativa.
h) Cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales de ámbito estatal e intersectorial más representativas de la pequeña y la mediana empresa.
i) Dos vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal.
j) Un vocal en representación de las confederaciones empresariales de economía social con mayor implantación en el ámbito estatal.
k) Un vocal en representación del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España.

2. La designación de los vocales representantes de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella, se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
3. Los vocales del Consejo Estatal de la PYME serán nombrados de la siguiente manera:

a) Los vocales en representación de los Departamentos ministeriales y de las entidades dependientes de la Administración General del Estado lo serán a propuesta del titular de los Departamentos ministeriales correspondiente. Los vocales en representación de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, lo serán a propuesta de los órganos autonómicos competentes. Estos vocales requerirán el nombramiento del titular del Ministerio de Industria, Energía y Turismo. Los vocales podrán ser sustituidos en su asistencia a las reuniones del Pleno por otro representante de rango equivalente, al menos, al de Subdirector General.
b) Los restantes vocales serán nombrados por el titular del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, a propuesta de las correspondientes organizaciones representadas en el Pleno.

4. Los vocales del Consejo Estatal de la PYME cesarán por cualquiera de las siguientes causas:

a) Por renuncia.
b) Por dejar de concurrir los requisitos que determinaron su designación.
c) Por acuerdo del Presidente del Consejo, previa propuesta de quien la hubiera efectuado para su designación.

El cese se producirá en la misma forma que su nombramiento.

Artículo 4. *Estructura del Consejo y funcionamiento.*

1. El Consejo se estructura en los siguientes órganos:

a) El Pleno.
b) La Comisión Permanente.

2. El Consejo Estatal se regirá por sus propias normas de organización y funcionamiento, que habrán de ser aprobadas por el Pleno, y en todo caso por lo dispuesto 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.»

Artículo 5. *Pleno.*

1. El Pleno del Consejo Estatal de la PYME estará integrado por todos sus miembros.
2. El Pleno del Consejo Estatal de la PYME velará por el cumplimiento de las funciones enumeradas en el artículo 2 y, en concreto, realizará las funciones siguientes:

a) Actuar como órgano consultivo y asesor en las materias que afectan a las PYME.
b) Favorecer el diálogo y la intercomunicación de las distintas administraciones públicas y de los agentes económicos y sociales en orden a dotar de una mayor racionalidad y eficacia a las políticas dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas.
c) Formular propuestas de actuación a las Administraciones Públicas competentes y recomendaciones a los agentes intermedios y agentes sociales y a las PYME, para mejorar el crecimiento, la eficiencia y la productividad de estas empresas.
d) Favorecer el cambio de mentalidad en las distintas Administraciones Públicas y de los agentes económicos y sociales para aprovechar todo el potencial de las PYME.

3. El Pleno del Consejo Estatal de la PYME se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando su Presidente lo convoque bien a solicitud de la Comisión Permanente o de la mayoría de sus miembros.
4. Actuará como secretario del Pleno, con voz pero sin voto, el titular de la Subdirección General de Entorno Institucional y Programas de Innovación para la PYME, perteneciente a la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, con las funciones previstas en el artículo 25 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Artículo 6. *Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente estará presidida por el Vicepresidente segundo del Pleno del Consejo Estatal de la PYME y formarán parte de ella los representantes del Ministerio de Industria, Energía y Turismo y los del Ministerio de Economía y Competitividad. Actuará como secretario, con voz pero sin voto, el titular de la Subdirección General de Entorno Institucional y Programas de Innovación para la PYME.
2. La Comisión Permanente ejercerá las funciones siguientes:

a) Coordinar los trabajos encomendados por el Pleno y velar por el cumplimiento de los acuerdos adoptados en el mismo.
b) Resolver las cuestiones de urgencia que se planteen al Consejo Estatal de la PYME.
c) Proponer al Presidente del Pleno del Consejo el orden del día de las sesiones.
d) Proponer al Pleno la creación de los grupos de trabajo que se consideren oportunos para el cumplimiento de las funciones señaladas en el artículo 2, por propia iniciativa o a propuesta de 20 miembros del Pleno.
e) Cuantos asuntos le sean encomendados por el Pleno.

3. La Comisión Permanente se reunirá cuando la convoque su Presidente y, en todo caso, antes de la convocatoria del Pleno para proponer el orden del día.

Artículo 7. *Grupos de Trabajo.*

1. Podrán constituirse en el seno del Consejo los grupos de trabajo que el Pleno considere oportunos para el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 2.
2. Con el fin de racionalizar las estructuras públicas y garantizar la eficacia del Consejo, no podrá haber más de 5 grupos de trabajo funcionando simultáneamente.

3. Los miembros de los grupos de trabajo serán designados por los vocales del Pleno entre las personas pertenecientes a las instituciones a las que representan con un máximo de uno por vocalía, no pudiendo exceder de 15 el número total de miembros de los distintos grupos que puedan constituirse.

En función del contenido técnico, se podrá invitar a asistir a las reuniones de los grupos de trabajo a expertos o personas ajenas al Consejo con reconocido prestigio o implicación en la materia, cuya propuesta de designación y mandato ha de ser aprobados por los miembros del Pleno y que sus funciones se ajusten a lo requerido por los mismos, siendo 10 el número máximo de expertos susceptibles de asistencia a las reuniones de los grupos de trabajo.

4. Los grupos de trabajo se dotarán de sus propias reglas de funcionamiento y estarán presididos por el Vicepresidente primero del Consejo.

Artículo 8. *Uso de medios electrónicos.*

1. En cumplimiento del artículo 2.4 del Real Decreto 776/2011, de 3 de junio, por el que se suprimen determinados órganos colegiados y se establecen criterios de normalización en la creación de órganos colegiados en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, el Consejo Estatal de la PYME promoverá en su funcionamiento la utilización de medios electrónicos, en particular en lo que respecta a la convocatoria de las reuniones, la comunicación del orden del día y el acceso a la documentación producida en el curso de los trabajos de este órgano.

2. Los órganos colegiados de dicho Consejo Estatal podrán constituirse y adoptar acuerdos utilizando medios electrónicos, con respeto a los trámites esenciales establecidos en los artículos 26 y el 27.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3. Conforme a la disposición adicional primera de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, lo previsto en el apartado anterior se efectuará con las siguientes garantías:

a) Deberá garantizarse la realización efectiva de los principios que la legislación establece respecto de la convocatoria, acceso a la información y comunicación del orden del día, en donde se especificarán los tiempos en los que se organizarán los debates, la formulación y conocimiento de las propuestas y la adopción de acuerdos.

b) El régimen de constitución y adopción de acuerdos garantizará la participación de los miembros de acuerdo con las disposiciones propias del órgano.

c) Las actas garantizarán la constancia de las comunicaciones producidas así como el acceso de los miembros al contenido de los acuerdos adoptados.

Disposición adicional primera. *No incremento de gasto público.*

El funcionamiento del Consejo Estatal de la PYME no supondrá incremento alguno del gasto público y será atendido con los recursos materiales y de personal ya existentes en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Disposición adicional segunda. *Constitución.*

1. El Consejo Estatal de la PYME se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de este Real Decreto.

2. Las Administraciones públicas y organizaciones que lo componen dispondrán de 30 días contados a partir de dicha entrada en vigor para designar a los vocales titulares del mismo.

3. La convocatoria para la sesión constitutiva se realizará por el titular del Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 943/2005, de 29 de julio, por el que se regula el Observatorio de la PYME y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Desarrollo y ejecución.*

Se autoriza al Ministro de Industria, Energía y Turismo para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y la ejecución 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».

§ 117

Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 52, de 29 de febrero de 2008
Última modificación: 11 de marzo de 2021
Referencia: BOE-A-2008-3868

La Comisión Europea entiende la Responsabilidad Social de las Empresas como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones empresariales y sus relaciones con sus interlocutores». Este concepto se define por primera vez en el ámbito europeo en el Libro Verde de julio de 2001 «Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas», que acuña posteriormente en la Comunicación de julio de 2002 relativa a «la responsabilidad social de las empresas: una contribución al desarrollo sostenible» y en la Comunicación de marzo de 2006 «poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas».

Desde las primeras referencias en la Cumbre de Lisboa; la Agenda Social de la Cumbre de Niza (ambas en el año 2000); el Libro Verde del 2001; pasando por la Comunicación de la Comisión Europea de julio 2002, las conclusiones del Foro Multilateral europeo y del Grupo de Alto Nivel de representantes de los Gobiernos y del Parlamento y la Agenda Social de febrero de 2005, hasta la Comunicación de la Comisión Europea de marzo de 2006 y la Resolución del Parlamento Europeo de marzo de 2007, se ha puesto de manifiesto el necesario desarrollo de una política horizontal que se concrete en la constitución de un ámbito permanente multilateral para el estímulo de políticas de Responsabilidad Social de las Empresas, el encuentro entre la Administración y las partes interesadas y el análisis de la situación española en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.

En el contexto descrito, en España se han producido diversas actuaciones que merecen ser reseñadas. El Congreso de los Diputados creó una Subcomisión que dio como resultado la elaboración de un informe «para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas» de 31 de julio de 2006.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, en su reunión del 2 de marzo de 2005, consideró que, dentro de la orientación que debería tener la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, la Responsabilidad Social de las Empresas debería ser considerada dentro del marco de la «Declaración para el Diálogo Social de 2004».

El Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, constituyó el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas que finalizó sus trabajos el 12 julio de 2007 aprobando un documento sobre Responsabilidad Social de las Empresas que incorpora 29 recomendaciones.

Tanto la Subcomisión Parlamentaria como el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas proponen la creación de un Consejo Estatal de las Empresas participado por las distintas partes interesadas en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.

El 19 de diciembre de 2007, la referida Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, aprobó un documento que recoge las conclusiones y 10 propuestas para la promoción y desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas, entre las que se encuentra la relativa a creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas como un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter cuatripartito y paritario, encargado de impulsar y fomentar las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas.

A mayor abundamiento, la moción del Pleno del Senado de 29 de mayo de 2007, insta al Gobierno «a crear un Consejo de Responsabilidad Empresarial, como foro de encuentro de todas las partes interesadas en Responsabilidad Social de las Empresas, que mantenga un diálogo multilateral permanente sobre la Responsabilidad Social de las Empresas y proponga al Gobierno acciones de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas».

Este real decreto recoge los objetivos y la composición de los miembros del Consejo referidos en la propuesta 29 del Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, así como el punto número 10 del documento «La Responsabilidad Social de las Empresas», consecuencia del Diálogo Social.

El Consejo se adscribe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, puesto que este Departamento ha desarrollado y coordinado los trabajos en materia de Responsabilidad Social de las Empresas, tanto en el marco del Diálogo Social como en el ámbito del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, teniendo en cuenta, además, que dos de los grupos que componen el Consejo son los interlocutores sociales, que constituyen las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales más representativas, y otras organizaciones sociales, cuya relación más estrecha con la Administración General del Estado, se produce a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por todo ello, a la luz de los antecedentes y del resultado de las iniciativas mencionadas, el Gobierno ha decidido crear un Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, cuya composición, objetivos y funcionamiento se regulan en el presente real decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 15 de febrero de 2008,

D I S P O N G O :

Artículo 1. *Objeto.*

Constituye el objeto del presente real decreto la creación y la regulación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

Artículo 2. *Creación y adscripción.*

1. Se crea el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, al amparo de lo dispuesto en los artículos 38, 39 y 40 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, como un órgano colegiado interministerial, de carácter asesor y consultivo del Gobierno, de composición cuatripartita y paritaria, que se adscribe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Empleo. Estará encargado del impulso y fomento de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas y se constituye en el marco de referencia para el desarrollo de esta materia en España.

2. La Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo llevará a cabo las tareas de preparación, apoyo técnico y gestión del Consejo.

Artículo 3. *Objetivos.*

Los objetivos del Consejo serán:

a) Constituir un foro de debate sobre Responsabilidad Social de las Empresas entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, Administraciones públicas y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad en al ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas que sirva como marco de referencia para el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España.

b) Fomentar las iniciativas sobre Responsabilidad Social de las Empresas, proponiendo al Gobierno, en el marco de sus funciones asesoras y consultivas, medidas que vayan en ese sentido, prestando una atención especial a la singularidad de las PYMES.

c) Informar, en su caso, sobre las iniciativas y regulaciones públicas que afecten a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

d) Promocionar estándares y/o características de las memorias y/o informes de Responsabilidad Social de las Empresas y de sostenibilidad, así como herramientas más adecuadas para su elaboración y seguimiento.

e) Analizar el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España, la Unión Europea y países terceros, e informar sobre actuaciones en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.

Artículo 4. *Funciones y ámbito.*

1. En cumplimiento de los objetivos establecidos, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas tendrá las funciones siguientes:

a) Emitir informes y elaborar estudios, ya sea en cumplimiento de un mandato legal o a solicitud del Gobierno o por iniciativa propia.

b) Elaborar y elevar una memoria anual al Gobierno.

c) Constituirse como Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas en España.

d) Promover y fomentar iniciativas de Responsabilidad Social de las Empresas.

e) Colaborar y cooperar con otros Consejos análogos, incluidos los de nivel internacional.

f) Participar, en la forma en que se determine, en los foros nacionales e internacionales constituidos para tratar temas de Responsabilidad Social de las Empresas.

2. El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas tiene ámbito estatal.

Artículo 5. *Composición y nombramiento.*

1. El Consejo estará compuesto por:

a) La Presidencia, que será asumida por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

b) Catorce vocalías en representación de las organizaciones empresariales.

c) Catorce vocalías en representación de las organizaciones sindicales.

d) Catorce vocalías en representación de otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas. A estos efectos se tendrá en cuenta la representación de entidades sin ánimo de lucro que reúnan, entre otros, los siguientes criterios: experiencia y actuación en distintos aspectos de la responsabilidad social, dimensión geográfica de sus actividades y volumen de recursos destinados a las mismas. También se tendrá en cuenta, entre otros, a la representación de las asociaciones, consejos u organizaciones de los campos de los consumidores, el medio ambiente, la discapacidad, la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, la infancia y la economía social. Asimismo, se considerará la representación de instituciones académicas reconocidas por su actividad docente, de investigación y de asesoramiento en este ámbito, a personas expertas independientes, y a las fundaciones o asociaciones dedicadas específicamente a cuestiones de Responsabilidad Social de las Empresas.

e) Catorce vocalías en representación de las Administraciones públicas, de las cuales, diez serán de la Administración General del Estado; tres serán en representación de las comunidades autónomas y de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, designadas por la

Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y una designada por la asociación de entidades locales más representativa de ámbito estatal, en representación de las entidades locales.

Las diez vocalías correspondientes a la Administración General del Estado se distribuirán de la siguiente forma, con rango mínimo de Director General:

Vocalías permanentes que corresponderán a los siguientes Ministerios: de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación; de Hacienda; de Trabajo y Economía Social; de Industria, Comercio y Turismo; de Política Territorial y Función Pública; para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico; de Asuntos Económicos y Transformación Digital; de Derechos Sociales y Agenda 2030; y de Igualdad.

La vocalía restante será asumida, de forma rotatoria, con carácter anual, siguiendo el orden de precedencia, por los siguientes Ministerios: de Educación y Formación Profesional; de Agricultura, Pesca y Alimentación; de Consumo; y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2. Se designará una persona suplente para cada una de las vocalías del Consejo, salvo para las personas expertas independientes que carecerán de suplente, que les sustituirán cuando no pudieran asistir a las reuniones convocadas. En el caso de la representación de los departamentos ministeriales, las personas suplentes deberán tener nivel, al menos, de subdirector o subdirectora general.

3. La Secretaría del Consejo será asumida por la persona titular de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, o persona que la sustituya de conformidad con el artículo 10.2, que podrá disponer de la asistencia de personal de apoyo con el objeto de cumplir con las tareas de la Secretaría establecidas en el artículo 14.

4. Las vocalías del Consejo y sus suplentes serán nombradas por la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a propuesta de los respectivos departamentos ministeriales, de las organizaciones o entidades, de las comunidades autónomas y de las ciudades autónomas y de la asociación de entidades locales más representativa de ámbito estatal, produciéndose su cese en la misma forma que su nombramiento.

La composición del Consejo será paritaria en toda su estructura garantizando una composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Se garantizará la paridad en las designaciones de cada una de las organizaciones que componen el Consejo que haya de designar a más de una persona representante.

La duración máxima del mandato de las vocalías a las que se refieren las letras b), c), d) y e) del apartado 1 será de cuatro años, salvo en los supuestos de las vocalías rotarias correspondientes a la Administración General del Estado y de la representación de las comunidades autónomas y de las ciudades autónomas, cuya duración del mandato será anual. Las vocalías podrán ser reelegidas tras su mandato.

Artículo 6. *Constitución y funcionamiento.*

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas se entenderá constituido válidamente a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos, cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria, y en segunda convocatoria, la mitad de sus miembros, siendo necesaria la presencia de todos los grupos a que se hace referencia en el artículo 5. En cualquier caso se requerirá la presencia del Presidente y Secretario del Consejo o de quienes les sustituyan.

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de trabajo.

Artículo 7. *Pleno.*

1. El Pleno del Consejo se reunirá, al menos, dos veces al año en sesión ordinaria y, de forma extraordinaria, cuando así se acuerde por la Presidencia, a iniciativa propia, o a solicitud de las tres quintas partes del Pleno, o de las tres quintas partes de la Comisión Permanente.

2. El Pleno podrá elaborar sus propias normas de funcionamiento en el marco de lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, acomodando su funcionamiento, mientras no se doten de tales normas específicas, a lo dispuesto en la ley.

3. Sin perjuicio de propiciar la adopción de decisiones por consenso, los acuerdos del Pleno serán adoptados por mayoría simple de sus miembros presentes.

4. Le corresponde al Pleno la aprobación de los informes, estudios, propuestas e iniciativas del Consejo, que no tendrán carácter vinculante, así como la aprobación de la Memoria Anual del Consejo a la que se refiere el artículo 4.1. b) de este Real Decreto.

Artículo 8. *Presidente.*

1. Corresponde al Presidente del Consejo:

a) Ostentar la representación del Consejo.

b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, y establecer, en su caso, el carácter de urgencia y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación y oída la Comisión Permanente.

c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.

d) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo.

f) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del Consejo.

2. En los supuestos de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal de imposibilidad de asistencia, la Presidencia del Consejo será sustituida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Artículo 9. *Vocales.*

Corresponde a los vocales del Consejo:

a) Ser convocados con el orden del día de las reuniones y disponer de la información precisa sobre los asuntos incluidos en el mismo, conforme a lo establecido en el artículo 13.

b) Asistir a las sesiones y participar en sus debates.

c) Ejercer su derecho al voto y formular, en su caso, su voto particular, así como expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.

d) Formular y proponer la inclusión de asuntos a tratar en el orden del día, tanto en las sesiones ordinarias como extraordinarias.

e) Formular ruegos y preguntas, cuando proceda.

f) El derecho a la información necesaria para cumplir las funciones asignadas.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de vocal.

Artículo 10. *Secretario.*

1. Corresponde al Secretario del Consejo:

a) Asistir a las reuniones del Consejo con voz, pero sin voto.

b) Efectuar la convocatoria de las sesiones del Consejo por orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros del mismo.

c) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Consejo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier clase de escritos que deba tener conocimiento el Consejo.

d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer el Consejo, así como redactar y autorizar las actas de las sesiones.

e) Expedir certificaciones de los dictámenes, informes, estudios, consultas y acuerdos aprobados por el Consejo.

f) Custodiar la documentación del Consejo.

g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

2. En los casos de ausencia, vacante, enfermedad u otra causa legal de imposibilidad de asistencia de la Secretaría, le sustituirá quien disponga el reglamento de régimen de funcionamiento.

3. La Secretaría facilitará a los miembros del Consejo información y asistencia técnica, para el mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 11. *Comisión Permanente.*

1. En el seno del Consejo, y como órgano permanente para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o estudio que le sean encomendados expresamente por el Pleno del Consejo, se establece la Comisión Permanente del Consejo, que tendrá la siguiente composición:

a) Presidente: El mismo del Consejo, sin perjuicio de la delegación dispuesta en el artículo 8.2 de este real decreto.

b) Cuatro vocales en representación de cada uno de los grupos recogidos en las letras b), c) y d) del apartado 1 del artículo 5 y cuatro vocales en representación de las Administraciones Públicas contempladas en la letra e) del apartado 1 del artículo 5, dos de los cuales serán de la Administración General del Estado, uno de la Administración Autonómica y otro de la asociación de entidades locales más representativas de ámbito estatal.

c) Secretario: El del Consejo.

2. Los miembros de la Comisión Permanente serán designados entre los vocales del Consejo a propuesta de cada uno de los grupos de representación a que se refiere el artículo 5. El régimen de funcionamiento de la Comisión Permanente responderá a las mismas reglas que se establecerán para el Pleno del Consejo.

3. El Pleno del Consejo podrá delegar en la Comisión Permanente la realización de informes, propuestas, consultas y estudios. La Comisión Permanente rendirá cuentas con carácter periódico al Pleno del Consejo del desarrollo de las acciones encomendadas.

Artículo 12. *Grupos de trabajo.*

Podrán constituirse en el seno del Consejo los grupos de trabajo paritarios que acuerde el Pleno para la realización de estudios o informes en temas que afecten a los cometidos del Consejo. Los grupos de trabajo podrán recabar, a través de la Secretaría, cuanta información y apoyo sea preciso para el cumplimiento de sus funciones.

En los grupos de trabajo, a propuesta de cada grupo representado, podrán participar expertos de reconocido prestigio en materia de Responsabilidad Social de las Empresas con el fin de asesorar la realización de los cometidos del Consejo.

Artículo 13. *Convocatorias y orden del día.*

1. Las convocatorias se efectuarán por escrito, utilizando los medios idóneos para garantizar su recepción. La comunicación de cada convocatoria deberá efectuarse con una antelación mínima de siete días a la fecha prevista para la celebración de la sesión, salvo en los casos de urgencia, en que será de dos días.

2. La convocatoria contendrá el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como el orden del día, y se acompañará con la documentación necesaria para estudio previo o indicará que obra en la Secretaría a disposición de los miembros del órgano. En la misma citación para la primera convocatoria se incluirá la de la segunda, para media hora después del momento señalado para la primera.

3. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura y, en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los asuntos que disponga la Presidencia, previa consulta a la Comisión Permanente.

4. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros del Consejo y sea declarada la urgencia del asunto.

5. El orden del día de las sesiones extraordinarias contendrá exclusivamente los puntos que motiven su convocatoria.

Artículo 14. *Actas del Consejo y de la Comisión Permanente.*

1. De cada sesión que celebre el Consejo y la Comisión Permanente se levantará acta por el Secretario, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados y, en su caso, el resultado de las votaciones y los votos particulares por escrito formulados si se hubiesen producido.

2. Las actas serán redactadas y firmadas por el Secretario, con el visto bueno del Presidente, y se aprobarán en la siguiente sesión, acompañándose el correspondiente texto del acta a la convocatoria.

3. El Secretario podrá emitir certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. Quienes acrediten la titularidad de un interés legítimo, podrán dirigirse al Secretario del Consejo para que les sea expedida certificación de sus acuerdos.

4. Cualquier miembro del Consejo y de la Comisión Permanente tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto o en el plazo que señale el Presidente el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndolo constar así en el acta o uniéndose copia de la misma.

Disposición adicional primera. *Normativa aplicable.*

En lo no previsto en el presente Real Decreto será de aplicación lo dispuesto para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Disposición adicional segunda. *Lenguaje no sexista.*

De conformidad con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece como criterio general de actuación de los Poderes Públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, todas las referencias al Presidente y al Secretario del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas y, en particular, las contenidas en los artículos 5 a 8, 10, 11 y 14 del presente Real Decreto se entenderán hechas a la Presidencia y la Secretaría, respectivamente.

Disposición adicional tercera. *Referencias orgánicas.*

Las referencias que se hacen en este Real Decreto al extinguido Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la Secretaría General de Empleo y a la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo han de entenderse efectuadas al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social y a la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, así como a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social y a la persona titular de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Disposición final primera. *Facultad de ejecución.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas normas sean necesarias para la ejecución 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».

§ 118

Real Decreto 999/2018, de 3 de agosto, por el que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de la Juventud de España

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
«BOE» núm. 188, de 4 de agosto de 2018
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2018-11141

El artículo 48 de la Constitución Española prevé el mandato a los poderes públicos de promover las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social económico y cultural.

La Ley 18/1983, de 16 de noviembre, del Consejo de la Juventud de España, supuso el desarrollo de este precepto constitucional. En dicha norma se creó el organismo autónomo Consejo de la Juventud de España, como entidad de derecho público con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, cuyo fin esencial es ofrecer un cauce de libre adhesión para propiciar la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de España.

Con posterioridad, la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, redefinió en su artículo 21 la naturaleza jurídica del Consejo, al indicar que el Consejo de la Juventud de España se configura como una entidad corporativa de base privada, dotada de personalidad jurídica, que tiene por finalidad servir de cauce de encuentro, diálogo, participación y asesoramiento en las políticas públicas en materia de juventud, y que desempeñará las funciones que reglamentariamente se determinen para el cumplimiento de estos fines.

Asimismo, la citada Ley 15/2014, de 16 de septiembre, prevé en el artículo 21, apartados 2 y 3, la necesidad de aprobar un Reglamento de organización y funcionamiento interno que completará el régimen jurídico aplicable al Consejo de la Juventud de España, el cual deberá ajustarse a las normas que reglamentariamente se aprueben en cuanto a su composición y funcionamiento.

El objetivo de este real decreto es cumplir el mandato del legislador y crear el marco reglamentario necesario para trasladar la condición de entidad corporativa de base privada al Consejo de la Juventud de España.

Para ello, se ha optado por establecer una autonomía máxima en la determinación de los miembros del Consejo de la Juventud de España y en su propio funcionamiento, planteando un posterior desarrollo reglamentario interno, para garantizar la transparencia y la proporcionalidad de la norma, buscando siempre la forma más eficaz y eficiente de establecer una regulación que no constriña el funcionamiento del citado Consejo de la Juventud de España.

La definición de la composición y el funcionamiento de esta nueva entidad supone el diseño de un espacio que deberá servir como canal de libre adhesión, con autonomía real y gobernanza joven que permita adquirir a la juventud las competencias necesarias para el

ejercicio de la democracia desde espacios propios y estables, haciendo que la sociedad civil organizada por jóvenes juegue un papel propio y fundamental en la decisión e implementación de políticas en materia de juventud desde sus diferentes ámbitos y materias a todos los niveles del Estado. De la misma forma, debe contar con instrumentos para participar en los espacios internacionales en los que representar y defender los intereses y derechos de la juventud.

En este real decreto, una vez definida la naturaleza y régimen jurídico del Consejo de la Juventud de España, donde se determina su régimen de derecho privado, y una vez establecidos sus fines y funciones específicas, donde se reflejan funciones representativas y de colaboración, se regula la composición y el funcionamiento del Consejo de la Juventud de España.

En cuanto a las entidades miembros del Consejo de la Juventud de España, se establece un régimen representativo amplio, en consonancia con lo establecido en el artículo 21.2 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, dando cabida dentro del Consejo de la Juventud de España a asociaciones juveniles, federaciones constituidas por éstas, Secciones juveniles de las demás asociaciones, Consejos de la Juventud o entidades equivalentes de ámbito autonómico con personalidad jurídica propia reconocidos por las correspondientes comunidades autónomas y ciudades autónomas, así como a las entidades sociales en cuyos estatutos de constitución se reconozca que prestan servicios con carácter exclusivo a la juventud, siempre que todos ellos reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

Además, se plantea una regulación de los órganos de gobierno y unipersonales de dirección, de manera que sea una estructura con autonomía organizativa que, a su vez, sea una garantía de un funcionamiento con la independencia de acción que le reconoce la Ley 15/2014, de 16 de septiembre. Asimismo, se ha previsto, la creación temporal de una comisión gestora que permita a la entidad comenzar su funcionamiento hasta que el momento en que se constituya y celebre la primera Asamblea general ordinaria del Consejo de la Juventud de España, tal y como recoge la disposición transitoria única. Esta composición va acompañada de la descripción de las funciones que realizará en todo el territorio nacional.

Este real decreto se ajusta a los principios de buena regulación señalados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en concreto, a los de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, ya que atiende el objetivo fundamental de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, al regular la composición y funcionamiento del Consejo de la Juventud de España. Es el instrumento normativo más adecuado para su consecución, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico y evita cargas administrativas innecesarias.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de agosto de 2018,

DISPONGO:

Artículo 1. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. El Consejo de la Juventud de España es una entidad corporativa de base privada, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de su fin, que desarrolla su actividad en todo el territorio nacional, sin perjuicio de la representación internacional que tiene reconocida.

2. El Consejo de la Juventud de España se regirá por las normas de derecho privado, con las especificidades previstas en esta norma y en las disposiciones posteriores que lo desarrollen. No obstante, en el ejercicio de las funciones públicas que le hayan sido atribuidas o delegadas se regirá por las normas de derecho público aplicables en cada caso.

3. El Consejo de la Juventud de España se configura principalmente como entidad de interlocución y colaboración en materia de juventud con la Administración General del Estado y sus organismos y entidades de derecho público vinculadas o dependientes.

Artículo 2. *Fin.*

El Consejo de la Juventud de España tiene como fin servir de cauce de encuentro, diálogo, participación y asesoramiento en las políticas públicas en materia de juventud.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Para la consecución del fin del artículo 2, el Consejo de la Juventud de España ejercerá las siguientes funciones públicas:

a) Representar a la juventud asociada y defender los intereses de la juventud de manera global.
b) Colaborar con las Administraciones Públicas en el diseño, implantación, gestión, seguimiento y evaluación de aquellas políticas y actuaciones en materia de juventud.
c) Fomentar junto a los poderes públicos la participación de la juventud, y en especial de las entidades juveniles, en el desarrollo de la Educación no formal.
d) Fomentar el tejido participativo en colaboración con las Administraciones Públicas, estimulando la creación de entidades y Consejos de Juventud en los distintos ámbitos territoriales, apoyándolos y capacitándolos.
e) Impulsar la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo social, económico, cultural y político.
f) Canalizar y defender las demandas e intereses de la juventud actuando como interlocutor eficaz ante los poderes del Estado, pudiendo participar a estos efectos en los consejos u órganos consultivos que existan en la Administración General del Estado relacionados con la juventud.
g) Participar representando a España como interlocutores de la juventud asociada española y defendiendo los intereses de la juventud de manera global, en el Foro Europeo de la Juventud, así como en aquellos otros órganos y espacios internacionales que estén destinados a la sociedad civil y cuyas funciones guarden relación con las inherentes al Consejo de la Juventud de España.
h) Emitir, a iniciativa propia o a petición de las Administraciones Públicas, informes y dictámenes sobre aquellos proyectos normativos, planes, programas y otras iniciativas relacionadas con el objeto y finalidad del Consejo de la Juventud de España.

2. Corresponde además al Consejo de la Juventud de España el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Realizar, con autonomía e independencia, análisis, estudios, e informes desde la perspectiva de la participación juvenil.
b) Fomentar la coordinación, relación e intercambio entre las entidades integrantes, así como las relaciones con plataformas interasociativas y movimientos sociales.
c) Sensibilizar a la opinión pública sobre la realidad juvenil y proyectar las propuestas de la juventud hacia la sociedad.
d) Realizar todas aquellas otras que contribuyan al cumplimiento del fin establecido en el artículo 2.

Artículo 4. *Entidades integrantes del Consejo de la Juventud de España.*

1. Podrán ser entidades integrantes de pleno derecho del Consejo de la Juventud de España:

a) Las asociaciones juveniles, federaciones o equivalentes de ámbito estatal constituidas por estas, reconocidas legalmente como tales y que tengan implantación y organización propias, en los territorios y con el número de personas asociadas o afiliadas que determine el Reglamento de organización y funcionamiento interno.
b) Las Secciones juveniles, Áreas, Departamentos y Secretarías de las demás asociaciones, siempre que aquellas reúnan el total de los requisitos señalados:

1.º Tener una especificidad y mandato de trabajo juvenil reconocida por los órganos de dirección de la entidad general, así como una estructura permanente adecuada a dicho mandato, donde las personas jóvenes sean protagonistas.

2.º Las personas asociadas o afiliadas a la entidad general pertenecientes a la Secretaría, Departamento, Área o sección juvenil o equivalente deberán contar con la edad establecida en el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

3.º La delegación expresa de la representación en materia juvenil en la Secretaría, Departamento, Área o sección juvenil o equivalente, por parte de la entidad general mediante acuerdo de sus órganos competentes.

4.º Tener la implantación requerida por el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

c) Las entidades sociales reconocidas legalmente como tales, siempre que sus estatutos contemplen de forma clara y explícita que entre sus fines sociales se encuentren el desarrollo de manera continuada de programas y actuaciones dirigidos exclusivamente a personas jóvenes. Estas entidades deberán tener implantación y organización propia, con la presencia territorial y el número de personas asociadas o afiliadas que determine en el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

d) Los Consejos de la Juventud o entidades equivalentes de ámbito autonómico, reconocidos por las correspondientes comunidades autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, dotados de personalidad jurídica propia.

2. La incorporación al Consejo de la Juventud de España de una federación, confederación o equivalente excluye la de sus miembros por separado.

3. La condición de miembro de un Consejo de la Juventud o entidad equivalente reconocido por una comunidad autónoma o por las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, es compatible con el derecho al incorporarse al Consejo de la Juventud de España siempre que la entidad candidata esté incluida en alguno de los párrafos a), b) y c) del apartado 1 del presente artículo.

4. El Consejo de la Juventud de España podrá admitir miembros observadores, de Convenio o adheridos, cuyos derechos y deberes se regularán mediante el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

5. El proceso de incorporación regulado en este artículo se determinará por el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

6. El Consejo de la Juventud de España podrá expulsar aquellos miembros que dejen de reunir los requisitos para serlo, previo estudio de la Comisión Permanente y aprobación de la Asamblea ejecutiva.

Artículo 5. *Órganos de gobierno y unipersonales.*

1. Los órganos de gobierno del Consejo de la Juventud de España son:

a) La Asamblea general.
b) La Asamblea ejecutiva.
c) La Comisión Permanente.
d) Las Comisiones especializadas.
e) La Comisión de Garantías.
f) Aquellos otros que se especifiquen en su Reglamento de organización y funcionamiento interno.

2. Los órganos unipersonales del Consejo de la Juventud de España serán:

a) La Presidencia.
b) La Vicepresidencia o Vicepresidencias.
c) La Secretaría.
d) La Tesorería o responsable de Finanzas.
e) La persona responsable de Relaciones Internacionales.
f) La persona responsable del Área o Vocalía de la Comisión Permanente.

3. La designación de los miembros en los órganos de gobierno que se regulen y sus representantes observará, en su caso, el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Artículo 6. *La Asamblea general.*

1. La Asamblea general es el máximo órgano rector del Consejo de la Juventud de España y estará compuesta por las entidades integrantes, las cuales contarán con tantos representantes como establezca el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

2. Su funcionamiento, la regulación del voto ponderado, la convocatoria y el régimen de acuerdos serán los establecidos por el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

3. Entre las funciones esenciales de la Asamblea general están:

a) Marcar las líneas generales y la estrategia de la actuación del Consejo.

b) Elegir a las personas que componen la Comisión Permanente del Consejo.

c) Elegir a las personas que componen la Comisión de Garantías.

d) Aprobar y modificar el Reglamento de organización y funcionamiento interno, el cual deberá ser autorizado por Instituto de la Juventud de España.

e) Ratificar las admisiones y mociones de expulsión.

f) Cualquier otra que determine el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

Artículo 7. *La Asamblea ejecutiva.*

1. La Asamblea ejecutiva es el órgano encargado de realizar las funciones a las que se refiere el artículo anterior, en el periodo de tiempo comprendido entre la celebración de dos asambleas generales, correspondiéndole promover la relación entre la Comisión Permanente y las entidades integrantes, y aprobar los planes de actuación derivados de los acuerdos de la Asamblea general, así como las atribuciones que ésta le delegue en el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

2. La Asamblea ejecutiva estará compuesta por un representante, con el voto ponderado, por entidad integrante de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

3. Su funcionamiento, convocatoria y régimen para la adopción de acuerdos será regulado por el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

4. Corresponde a la Asamblea ejecutiva las siguientes funciones:

a) Realizar el seguimiento de las líneas generales y mandatos determinados por la Asamblea general.

b) Decidir sobre la admisión y expulsión de las entidades integrantes.

c) Elegir, en caso de vacante, a las personas que componen la Comisión Permanente.

d) Decidir sobre los criterios de contratación de las personas que componen la Comisión Permanente, estableciendo el número y condiciones de las mismas.

e) Fijar las cuotas de las entidades integrantes.

f) Aprobar y modificar el código ético.

g) Aprobar y modificar los principios de transparencia.

h) Aprobar anualmente, si procede, el estado de cuentas, el presupuesto y el plan de trabajo.

i) Crear y disolver grupos de trabajo u otros órganos consultivos que no tengan carácter estructural o permanente.

j) Cualquier otra que determine el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

Artículo 8. *La Comisión Permanente.*

1. La Comisión Permanente es el órgano colegiado encargado de ejecutar los acuerdos de la Asamblea general y de la Asamblea ejecutiva. Sus funciones serán:

a) Convocar, coordinar y promover la comunicación de la Comisiones especializadas, así como del resto de órganos de gobierno del Consejo de la Juventud de España.

b) Asumir la dirección del Consejo y su representación cuando las asambleas no estén reunidas.

c) Realizar cualquier otra función o competencia colegiada que determine el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

2. La Comisión Permanente estará compuesta por:

a) La Presidencia: Ostenta la máxima representación legal del Consejo de la Juventud de España ante toda clase de personas, autoridades y entidades públicas o privadas; será quién convoque las reuniones de la Comisión Permanente y demás órganos de gobierno según se establezca en el Reglamento de organización y funcionamiento interno. Además ejecutará los acuerdos pudiendo para ello realizar toda clase de actos y firmar los documentos necesarios para tal fin.

b) La o las Vicepresidencias: Sustituirá a la presidencia por indicación de esta o en los casos de ausencia, enfermedad y vacante, así como otras determinadas por la Comisión Permanente y la Asamblea ejecutiva.

c) La Secretaría: Le corresponde la custodia de la documentación, levantar actas correspondientes a las sesiones de los órganos colegiados decisorios, expedir certificaciones e informes que sean necesarios, y todas aquellas que expresamente le sean delegadas.

d) La persona responsable de las finanzas a quien corresponderá la custodia del patrimonio y la supervisión de la gestión económica, el pago de libramientos que autorice la presidencia, así como informar periódicamente de la situación económica del Consejo de la Juventud de España a la Comisión Permanente y a los demás órganos que lo requieran.

e) La persona responsable de las relaciones internacionales, que será quien coordine la acción internacional del Consejo de la Juventud de España.

f) Un mínimo de dos Vocalías y un máximo de cuatro siendo siempre la composición total de la Comisión un número impar. Estas Vocalías realizarán la coordinación de la actividad de las Áreas que sean determinadas por la Asamblea general, y todas aquellas funciones expresamente atribuidas por la Asamblea ejecutiva.

3. El Reglamento de organización y funcionamiento interno determinará las funciones de cada uno de los órganos unipersonales de la Comisión Permanente, así como sus competencias colegiadas.

Artículo 9. *Las Comisiones especializadas.*

1. Las Comisiones especializadas son órganos del Consejo de la Juventud de España adscritas a las Vocalías de la Comisión Permanente, que actúan en un área temática determinada, a modo de asesoramiento, estudio u otras que se determinen en el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

2. Su composición y funcionamiento vendrán determinadas por el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

Artículo 10. *La Comisión de Garantías.*

1. La Comisión de Garantías es el órgano encargado de velar por el cumplimiento del Reglamento de organización y funcionamiento interno del Consejo, de preservar los derechos de las entidades integrantes del Consejo y de vigilar el cumplimiento de los deberes de las mismas, así como de mediar en los conflictos que, en su caso, surjan entre ellas.

2. La Comisión de Garantías estará compuesta por un máximo de cinco personas y responderá únicamente ante la Asamblea general y la Asamblea ejecutiva, de acuerdo a lo que se establezca el Reglamento de organización y funcionamiento interno.

Artículo 11. *Funcionamiento del Consejo de la Juventud de España.*

El Reglamento de organización y funcionamiento interno del Consejo de la Juventud de España establecerá el régimen de convocatorias y funcionamiento.

Artículo 12. *Régimen de personal del Consejo de la Juventud de España.*

El personal contratado al servicio del Consejo de la Juventud de España estará sujeto al Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa laboral aplicable.

Artículo 13. *Régimen económico y patrimonial.*

1. El Consejo de la Juventud de España contará con los siguientes recursos económicos:

a) Las dotaciones específicas que, en su caso, figuren en los Presupuestos Generales del Estado.

b) Las cuotas de sus entidades integrantes.

c) Las subvenciones, donaciones, así como otras aportaciones en especie, que pueda recibir de las entidades públicas o privadas, de acuerdo al código ético y los principios de Transparencia que serán aprobados por la Asamblea ejecutiva.

d) Las rentas que produzcan los bienes y valores que constituyen su patrimonio.

e) Los rendimientos que se generen por las actividades propias que realice el Consejo.

2. La gestión, administración y explotación de los bienes y derechos del Consejo de la Juventud de España corresponderán al mismo.

3. El Consejo de la Juventud de España podrá adquirir para el cumplimiento de su fin toda clase de bienes por cualquiera de los modos admitidos en Derecho.

4. El régimen de contratación del Consejo de la Juventud de España se regirá por lo dispuesto en la legislación aplicable al ordenamiento jurídico privado.

5. El régimen presupuestario, de gestión económico-financiera y de contabilidad, será el establecido en el ordenamiento jurídico privado.

Artículo 14. *Régimen de recursos.*

Los actos y disposiciones del Consejo de la Juventud de España, adoptados en el ejercicio de las funciones públicas que tiene atribuidas, agotan la vía administrativa y serán directamente recurribles en la vía contencioso-administrativa.

Las actuaciones del Consejo de la Juventud de España en otros ámbitos y, especialmente, las de carácter mercantil, civil y laboral se dilucidarán ante los Juzgados y Tribunales competentes.

Disposición transitoria única. *La Comisión Gestora.*

1. Cuando entre en vigor el real decreto se constituirá la Comisión Gestora del Consejo de la Juventud de España que mantendrá su vigencia hasta el momento en que quede constituida y se celebre la primera Asamblea general.

2. La Comisión Gestora estará conformada por los miembros de la última Comisión Permanente elegida por la Asamblea general del extinto organismo autónomo Consejo de la Juventud de España y desarrollará las funciones encomendadas a la Comisión Permanente en el artículo 8.

3. La Comisión Gestora abrirá, dentro del plazo de un mes desde su constitución y hasta un plazo máximo de cuatro meses, el procedimiento interno de incorporación de las entidades que vayan a formar parte del Consejo de la Juventud de España en la primera Asamblea general.

4. Durante dicho procedimiento, la Comisión Gestora velará para que las entidades que soliciten su incorporación al Consejo de la Juventud de España cumplan los requisitos establecidos teniendo en cuenta las siguientes especificidades:

a) Las entidades comprendidas en el artículo 4.1.a) deberán tener implantación y organización propia, en al menos tres comunidades autónomas o ciudades autónomas, que sean miembro de al menos tres Consejos de Juventud con personalidad jurídica propia y mil personas afiliadas o asociadas con menos de treinta años.

b) Las entidades comprendidas en el artículo 4.1.b) deberán tener presencia, en al menos tres comunidades autónomas o ciudades autónomas, que sean miembro de al menos tres Consejos de Juventud con personalidad jurídica propia y mil personas afiliadas o asociadas con menos de treinta años.

c) Las entidades comprendidas en el artículo 4.1.c) deberán, con independencia de su número de personas asociadas o afiliadas, tener implantación en al menos diez provincias y deberán prestar servicios, como mínimo, a tres mil quinientas personas jóvenes anualmente, y estar presentes en tres Consejos de Juventud autonómicos dotados de personalidad jurídica propia. En aquellas comunidades autónomas en las que no hubiera Consejo de la Juventud autonómico será necesario acreditar en el registro correspondiente la garantía de presencia autonómica, siendo computables a estos efectos la presencia en dos registros con el mismo valor que la presencia en un Consejo de la Juventud autonómico.

d) Los Consejos de la Juventud o entidades equivalentes de ámbito autonómico, reconocidos por las correspondientes comunidades autónomas y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, deberán tener personalidad jurídica propia en el momento en el que presenten la solicitud.

5. La Comisión Gestora convocará la primera Asamblea general en un plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma de acuerdo a las siguientes condiciones:

a) La Comisión Gestora convocará a las entidades que superen positivamente el procedimiento de admisión. Esta convocatoria se efectuará con una antelación mínima de dos meses a la celebración de la Asamblea general.

b) La convocatoria irá acompañada del orden del día y de la normativa reguladora de la elección de la Comisión Permanente. Ambos documentos serán elaborados por la Comisión Gestora procurando buscar el mayor consenso posible entre las entidades integrantes.

c) La Comisión Gestora preparará y remitirá a las entidades la documentación que será examinada por la primera Asamblea general, con una antelación mínima de un mes a la celebración de dicha Asamblea general. Esta documentación, a la que las entidades podrán realizar las observaciones que consideren oportunas, constará, al menos, de un proyecto de Reglamento para el funcionamiento de la primera Asamblea general, que será aplicado a partir de su aprobación por mayoría simple; y un proyecto de Reglamento de funcionamiento y organización interna del Consejo de la Juventud de España respecto del cual la Comisión Gestora propondrá un procedimiento para la propuesta y votación de enmiendas.

6. La primera Asamblea general estará compuesta por los representantes de las entidades integrantes convocadas. La Comisión Gestora formará parte de la Asamblea sin voto y sin afectar al quórum salvo que acudan como representantes de una entidad miembro. La representación de las entidades se regirá por los siguientes criterios:

a) Cada entidad tendrá un mínimo de dos representantes y un máximo de nueve.

b) Las entidades comprendidas en artículo 4.1.a), b) y c) contarán con los siguientes representantes:

1.º Las entidades que pertenezcan al menos a cuatro Consejos de la Juventud de comunidades autónomas o ciudades autónomas dotados con personalidad jurídica propia: tres representantes.

2.º Las entidades que pertenezcan al menos a seis Consejos de la Juventud de comunidades autónomas o ciudades autónomas, dotados con personalidad jurídica propia: cuatro representantes.

3.º Las entidades que pertenezcan al menos a ocho Consejos de la Juventud de comunidades autónomas o ciudades autónomas, dotados con personalidad jurídica propia: cinco representantes.

4.º Las entidades con presencia en un mínimo de nueve Consejos de la Juventud autonómicos o de ciudades autónomas, dotados con personalidad jurídica propia: seis representantes.

5.º Un representante adicional por la presencia en cuatro o más comunidades autónomas sin Consejo de la Juventud con personalidad jurídica propia o equivalente.

c) Los Consejos de la Juventud de las comunidades autónomas o de ciudades autónomas dotados con personalidad jurídica propia, al amparo del artículo 4.1.d) contarán con los siguientes representantes:

1.º Todos los Consejos de Juventud de comunidades autónomas o ciudades autónomas tendrán dos representantes, incluidos los Consejos de Juventud de Ceuta y Melilla.

2.º Los Consejos de la Juventud de comunidades autónomas, tendrán representantes adicionales en función a los siguientes criterios:

i. Un representante adicional por cada diez asociaciones autonómicas, excepto los consejos de carácter territorial, con un máximo de tres representantes por este concepto.

ii. Un representante adicional por cada cinco consejos de carácter territorial, dotados con personalidad jurídica propia, con un máximo de tres representantes por este concepto.

iii. Un representante adicional si la población joven, personas entre dieciséis y treinta años, ambos inclusive, según el último censo oficial del Instituto Nacional de Estadística, de la comunidad autónoma supera las quinientas mil personas.

iv. Los representantes de las entidades integrantes no podrán superar los treinta años de edad.

7. La Comisión Gestora invitará a las entidades observadoras y de Convenio del extinto organismo autónomo Consejo de la Juventud de España a participar con voz pero sin voto en la primera Asamblea general del Consejo de la Juventud de España.

8. Las entidades y personas invitadas por la Comisión Gestora contarán con un representante con voz pero sin voto. Su credencial será distinta que la de los representantes con voto.

9. La Comisión Gestora moderará la primera Asamblea general.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada cualquier disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Constitución del Consejo de la Juventud de España.*

El Consejo de la Juventud de España quedará constituido cuando entre en vigor 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».

§ 119

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 298, de 14 de diciembre de 1999
Última modificación: 6 de diciembre de 2018
Referencia: BOE-A-1999-23750

[. . .]

TÍTULO II

Principios de la protección de datos

[. . .]

Artículo 7. *Datos especialmente protegidos.*

1. De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 de la Constitución, nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

Cuando en relación con estos datos se proceda a recabar el consentimiento a que se refiere el apartado siguiente, se advertirá al interesado acerca de su derecho a no prestarlo.

2. Sólo con el consentimiento expreso y por escrito del afectado podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias. Se exceptúan los ficheros mantenidos por los partidos políticos, sindicatos, iglesias, confesiones o comunidades religiosas y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, en cuanto a los datos relativos a sus asociados o miembros, sin perjuicio de que la cesión de dichos datos precisará siempre el previo consentimiento del afectado.

3. Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente.

4. Quedan prohibidos los ficheros creados con la finalidad exclusiva de almacenar datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial o étnico, o vida sexual.

5. Los datos de carácter personal relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas sólo podrán ser incluidos en ficheros de las Administraciones públicas competentes en los supuestos previstos en las respectivas normas reguladoras.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal a que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo, cuando dicho tratamiento resulte necesario para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamientos médicos o la gestión de servicios sanitarios, siempre que dicho tratamiento de datos se realice por un profesional sanitario sujeto al

secreto profesional o por otra persona sujeta asimismo a una obligación equivalente de secreto.

También podrán ser objeto de tratamiento los datos a que se refiere el párrafo anterior cuando el tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del afectado o de otra persona, en el supuesto de que el afectado esté física o jurídicamente incapacitado para dar su consentimiento.

[. . .]

§ 120

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 294, de 6 de diciembre de 2018
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2018-16673

[. . .]

TÍTULO II

Principios de protección de datos

[. . .]

Artículo 9. *Categorías especiales de datos.*

1. A los efectos del artículo 9.2.a) del Reglamento (UE) 2016/679, a fin de evitar situaciones discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no impedirá el tratamiento de dichos datos al amparo de los restantes supuestos contemplados en el artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así proceda.

2. Los tratamientos de datos contemplados en las letras g), h) e i) del artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679 fundados en el Derecho español deberán estar amparados en una norma con rango de ley, que podrá establecer requisitos adicionales relativos a su seguridad y confidencialidad.

En particular, dicha norma podrá amparar el tratamiento de datos en el ámbito de la salud cuando así lo exija la gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, pública y privada, o la ejecución de un contrato de seguro del que el afectado sea parte.

[. . .]

TÍTULO X

Garantía de los derechos digitales

[. . .]

Artículo 87. *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.*

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores 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 constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Artículo 88. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos 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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 89. *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.*

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados

anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

Artículo 90. *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.*

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 91. *Derechos digitales en la negociación colectiva.*

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

[. . .]

§ 121

Real Decreto 2355/2004, de 23 de diciembre, por el que se regulan la estructura y funciones del Consejo Asesor de Medio Ambiente

Ministerio de Medio Ambiente
«BOE» núm. 12, de 14 de enero de 2005
Última modificación: 23 de mayo de 2012
Referencia: BOE-A-2005-654

La configuración constitucional del medio ambiente como un bien jurídico de cuyo disfrute son acreedores todos los ciudadanos y cuya conservación es una obligación que comparten los poderes públicos y la propia ciudadanía ha impuesto la necesidad de fomentar la participación de la colectividad, especialmente por medio de sus organizaciones y asociaciones, en el proceso de implantación de un modelo económico, social y medioambientalmente sostenible.

La comunidad internacional, a través fundamentalmente de la Organización de Naciones Unidas, ha vinculado la transformación de nuestro modelo de crecimiento hacia un modelo de desarrollo sostenible al reforzamiento de la participación de la sociedad civil en el proceso político de toma de decisiones requerido para poner en marcha dicho cambio. De hecho, la implantación de un modelo de desarrollo medioambientalmente sostenible depende, en buena medida, de la efectiva participación de la sociedad civil en el proceso político decisional, de manera que durante el debate se hayan tenido en cuenta las informaciones y aportaciones que haya podido realizar cualquier particular interesado y en el resultado final sean palpables y tangibles las preocupaciones y consideraciones de carácter medioambiental. Esta idea está expresamente recogida en la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, cuyo principio número 10 establece que la mejor manera de gestionar los asuntos ambientales es contar con la participación de todos los ciudadanos.

Esta concepción de la participación ha sido incorporada al derecho positivo a través del Convenio sobre acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente, hecho en Aarhus el 25 de junio de 1998, en el seno de la Comisión Económica para Europa de Naciones Unidas. Este acuerdo internacional tiene como objetivo principal contribuir a la protección del derecho de cada individuo a vivir en un medio ambiente adecuado para su salud y bienestar. Para ello, y siguiendo las prescripciones marcadas por la Declaración de Río, el Convenio de Aarhus parte del siguiente postulado: para que los ciudadanos puedan disfrutar del derecho a un medio ambiente saludable y cumplir el deber de respetar y proteger ese mismo medio ambiente, deben tener acceso a la información medioambiental relevante, deben estar legitimados para participar en los procesos de toma de decisiones de carácter ambiental y deben tener acceso a la justicia cuando tales derechos le sean negados.

En nuestro país, el Ministerio de Medio Ambiente, como el resto de departamentos que forman parte de la Administración General del Estado, cuenta con una serie de órganos de

diversa naturaleza y composición que funcionan como órganos multilaterales o bilaterales de encuentro y a través de los cuales se da participación a las distintas Administraciones públicas y a los sectores sociales y económicos relevantes para el ámbito medioambiental en el diseño, formulación y ejecución de las políticas públicas que son competencia de este ministerio.

Entre estos órganos se encuentra el Consejo Asesor de Medio Ambiente, órgano de consulta y participación en la elaboración y seguimiento de la política medioambiental presidido por el Ministro de Medio Ambiente e integrado por diversos representantes del departamento y de otros ministerios con rango de director general, así como por representantes de organizaciones económicas, profesionales, sindicales y no gubernamentales, creado por el Real Decreto 224/1994, de 14 de febrero. La norma de creación del Consejo ha experimentado diversas modificaciones destinadas bien a adaptar su régimen jurídico a las modificaciones organizativas que se han realizado en el seno de la Administración General del Estado, bien a procurar dotar al órgano de una mayor agilidad en su funcionamiento. La última reforma, operada por el Real Decreto 686/2002, de 12 de junio, supuso una minoración de las atribuciones del Consejo y una disminución de su carácter representativo.

En la actualidad, sin embargo, la composición del Consejo y las funciones que tiene atribuidas no satisfacen plenamente el propósito originariamente perseguido por su norma de creación, ni los nuevos cometidos que debiera desempeñar para cumplir los objetivos democráticos establecidos en la Constitución y en el citado Convenio de Aarhus. Por esta razón, se hace necesario acometer una nueva reforma del Consejo Asesor de Medio Ambiente que reordene su estructura, su composición y sus competencias para convertir este órgano consultivo en un verdadero foro institucional de participación de las organizaciones y entidades representativas de intereses sociales y ambientales en la elaboración y seguimiento de las políticas ambientales promovidas por el Estado.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Medio Ambiente, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de diciembre de 2004,

DISPONGO:

Artículo 1. *Naturaleza y adscripción.*

El Consejo Asesor de Medio Ambiente es un órgano colegiado que tiene por objeto la participación y el seguimiento de las políticas ambientales generales orientadas al desarrollo sostenible.

El Consejo Asesor de Medio Ambiente queda adscrito a efectos administrativos al Ministerio de Medio Ambiente.

Artículo 2. *Funciones.*

Corresponden al Consejo Asesor las siguientes funciones:

a) Emitir informe sobre los anteproyectos de ley y proyectos de real decreto con incidencia ambiental.

b) Asesorar sobre los planes y programas de ámbito estatal que la presidencia del Consejo le proponga en razón a la importancia de su incidencia sobre el medio ambiente.

c) Emitir informes y efectuar propuestas en materia medioambiental, a iniciativa propia o a petición de los departamentos ministeriales que así lo soliciten a la presidencia del Consejo.

Las Administraciones de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local podrán, igualmente, solicitar a la presidencia del Consejo que éste emita informes sobre materias de su competencia relativas al medio ambiente.

d) Proponer medidas que incentiven la creación de empleo ligado a actividades relacionadas con la protección del medio ambiente, así como la participación ciudadana en la solución de los problemas ambientales.

e) Proponer medidas de educación ambiental que tengan como objetivo informar, orientar y sensibilizar a la sociedad de los valores ecológicos y medioambientales.

f) Proponer las medidas que considere oportunas para el mejor cumplimiento de los acuerdos internacionales en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible, valorando la efectividad de las normas y programas en vigor y proponiendo, en su caso, las oportunas modificaciones.

g) Impulsar la coordinación entre la iniciativa pública y privada en materia de medio ambiente.

Artículo 3. *Composición.*

1. El Consejo Asesor de Medio Ambiente estará presidido por el Ministro de Medio Ambiente y lo integrarán los siguientes miembros:

a) Un representante de cada una de las organizaciones no gubernamentales cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible, enumeradas en el anexo.

b) Un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal.

c) Dos representantes de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal.

d) Dos representantes de las organizaciones de consumidores y usuarios, designados a iniciativa del Consejo de Consumidores y Usuarios.

e) Tres representantes de las organizaciones profesionales agrarias más representativas en el ámbito estatal.

f) Un representante de la Federación Nacional de Cofradías de Pescadores.

2. Para cada uno de los miembros del Consejo Asesor se designará un suplente. Actuará como suplente del Presidente el Secretario de Estado de Medio Ambiente.

3. Actuará como secretario, con voz y sin voto, un funcionario del Ministerio de Medio Ambiente.

Artículo 4. *Nombramientos.*

1. Los miembros del Consejo Asesor y sus suplentes serán nombrados por el Ministro de Medio Ambiente, a propuesta, en su caso, de las entidades y organizaciones referidas en el artículo 3.

2. El nombramiento de los miembros electivos del Consejo y de los suplentes será por un período de dos años, que podrá ser renovado por períodos iguales.

Los miembros del Consejo Asesor cesarán a propuesta de las organizaciones o entidades que propusieron su nombramiento.

3. La pertenencia al Consejo Asesor no dará derecho a remuneración alguna, con excepción de los gastos de desplazamiento para el caso de que las reuniones se celebren en localidades distintas a las del lugar de residencia.

Artículo 5. *Participación de otros asistentes.*

1. Podrán participar en los debates del Consejo Asesor de Medio Ambiente, con voz pero sin voto:

a) Los titulares de los órganos superiores y directivos del Ministerio de Medio Ambiente o de otros ministerios que sean convocados por el Presidente del Consejo en función de los asuntos a tratar, para que expongan los proyectos e iniciativas correspondientes a su ámbito de competencias.

b) Un representante de la asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación.

2. Así mismo, podrán asistir a las reuniones del Consejo Asesor, o a las de las comisiones o grupos de trabajo que lo integren, de conformidad con lo que disponga el reglamento de régimen interior, los técnicos o expertos en las cuestiones que se traten.

Artículo 6. *Régimen de funcionamiento.*

1. El Pleno del Consejo Asesor se reunirá al menos una vez al semestre y siempre que lo requiera el ejercicio de sus funciones.

2. El Consejo Asesor de Medio Ambiente aprobará su reglamento de régimen interior.

3. En todo lo no previsto en el reglamento de régimen interior, el régimen de funcionamiento del Consejo Asesor de Medio Ambiente será el establecido para los órganos colegiados 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.

Artículo 7. *Memoria anual.*

El Consejo Asesor elaborará anualmente una memoria sobre las actividades desarrolladas en cumplimiento de sus funciones, que el Ministerio de Medio Ambiente publicará en el primer semestre del año siguiente.

Artículo 8. *Información.*

El Ministerio de Medio Ambiente facilitará toda la información necesaria para el buen funcionamiento del Consejo Asesor de Medio Ambiente en las materias de su competencia.

Artículo 9. *Conferencia sobre Desarrollo Sostenible.*

Para analizar los avances en la elaboración y puesta en práctica de la Estrategia española de desarrollo sostenible, el Consejo Asesor de Medio Ambiente convocará cada dos años la celebración de una Conferencia sobre Desarrollo Sostenible, que podrá formular propuestas dirigidas a las Administraciones públicas y a los agentes económicos y sociales.

La Conferencia sobre Desarrollo Sostenible podrá contar, previa invitación al efecto, con la participación de representantes de los órganos de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas con competencias en las materias afectadas por la Estrategia española de desarrollo sostenible, así como de la comunidad científica y de las organizaciones que tengan finalidades relacionadas con la consecución de los objetivos de aquélla.

El Consejo Asesor de Medio Ambiente aprobará las normas de organización y funcionamiento de la Conferencia sobre Desarrollo Sostenible.

Disposición adicional única. *Recursos humanos y materiales.*

El Ministerio de Medio Ambiente, con cargo a sus presupuestos, facilitará los recursos humanos y materiales necesarios para el funcionamiento del Consejo Asesor de Medio Ambiente y, a solicitud de éste, podrá encargar los estudios e informes relativos a las funciones que el artículo 2 atribuye al Consejo.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Se deroga el Real Decreto 686/2002, de 12 de julio, por el que se regula la estructura y funciones del Consejo Asesor de Medio Ambiente.

Disposición final primera. *Habilitación normativa.*

Por el Ministro de Medio Ambiente se dictarán las disposiciones necesarias para permitir el funcionamiento del Consejo Asesor de Medio Ambiente.

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

Amigos de la Tierra.
Ecologistas en Acción.
Greenpeace España.
Sociedad Española de Ornitología SEO/Birdlife.
WWF/Asociación de Defensa de la Naturaleza (ADENA).

§ 122

Real Decreto 1383/2009, de 28 de agosto, por el que se determina la composición, estructura orgánica y funcionamiento del Consejo Nacional del Agua

Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino
«BOE» núm. 209, de 29 de agosto de 2009
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2009-13929

El Reglamento de la Administración Pública del Agua y de la Planificación Hidrológica, aprobado por el Real Decreto 927/1988, de 29 de julio, en su capítulo II estableció la composición del Consejo Nacional del Agua en desarrollo del mandato contenido en el artículo 17 de la Ley 29/1985, de 2 de agosto, de Aguas. La composición del Consejo Nacional del Agua fue modificada posteriormente en sucesivas ocasiones.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, modificó el texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, para incorporar al derecho español la Directiva 2000/60/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2000, por la que se establece un marco comunitario de actuación en el ámbito de la política de aguas. Entre los cambios introducidos, se encuentran las materias sometidas a informe preceptivo del Consejo Nacional del Agua, recogidas en el artículo 20, y los objetivos y criterios de la planificación hidrológica, estableciendo en el artículo 40 que el ámbito territorial de cada plan hidrológico será coincidente con el de la demarcación hidrográfica correspondiente. El artículo 16 bis.1 define la demarcación hidrográfica como la zona terrestre y marina compuesta por una o varias cuencas hidrográficas vecinas y las aguas de transición, subterráneas y costeras asociadas a dichas cuencas, lo que implica la necesidad de incluir como nuevo vocal nato al Director General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar.

La Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y la Biodiversidad, modifica el artículo 19 del texto refundido de la Ley de Aguas, incluyendo en el Consejo Nacional del Agua, a las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal.

Se considera que debe tenerse en cuenta la relevancia de todo lo referente al agua y su impacto potencial, no solo presupuestario sino también económico, sobre sectores diversos y usuarios en general, por lo que se incluye como vocal nato al Director General de Política Económica del Ministerio de Economía y Hacienda.

Asimismo, la creciente complejidad del proceso de planificación y la gestión del recurso, así como los constantes avances técnicos en depuración, reutilización y desalación, aconsejan la inclusión como vocal nato del Director General del Centro de Estudios y Experimentación de Obras Públicas y de dos vocales designados como representantes de entidades sin fines lucrativos, ocupadas en la gestión, protección, calidad y defensa de las aguas superficiales y subterráneas.

El Real Decreto 266/2008, de 22 de febrero, modifica la Confederación Hidrográfica del Norte, dividiéndola en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil y en la Confederación Hidrográfica del Cantábrico. Esto supone un nuevo vocal nato en representación de la nueva Confederación Hidrográfica Miño-Sil y dos nuevos vocales electivos, uno representando a las comunidades autónomas y otro representando a los usuarios del consejo del agua de la nueva demarcación hidrográfica.

Por otra parte, el Real Decreto 432/2008, de 12 de abril, por el que se estructuran los departamentos ministeriales, crea el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino al que se encomienda la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de lucha contra el cambio climático, protección del patrimonio natural, de la biodiversidad y del mar, agua, desarrollo rural, recursos agrícolas, ganaderos y pesqueros, y alimentación, asumiendo así las competencias hasta entonces atribuidas a los suprimidos Ministerios de Agricultura, Pesca y Alimentación y de Medio Ambiente, más la competencia en materia de protección del mar, en estrecha colaboración con el Ministerio de Fomento, lo que determina que el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino pase a designar a cuatro vocales.

Asimismo, el Real Decreto 1130/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, en su artículo 11.2.a) atribuye el ejercicio de las funciones correspondientes al Secretario General del Consejo Nacional del Agua a la Subdirección General de Planificación y Uso Sostenible del Agua.

El Real Decreto 542/2009, de 7 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, suprime el Ministerio de Administraciones Públicas, asumiendo sus competencias el Ministerio de la Presidencia y el recién creado Ministerio de Política Territorial. Corresponde al Ministerio de Política Territorial la preparación y ejecución de la política del Gobierno en materia de relaciones con las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local. Asimismo promoverá la cooperación del Gobierno con dichas administraciones. El Ministerio de la Presidencia asume, entre otras, las competencias relativas a asuntos Constitucionales y Parlamentarios, así como los relacionados con la Función Pública. Por ello se considera conveniente que ambos Ministerios estén representados en el Consejo Nacional del Agua.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, de acuerdo con el Consejo de Estado, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de agosto de 2009,

DISPONGO:

Artículo 1. *Naturaleza y adscripción.*

1. De acuerdo con el artículo 19 del texto refundido de la Ley de Aguas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, el Consejo Nacional del Agua es el órgano superior de consulta y de participación en la materia.

En él están representados la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, los entes locales a través de la asociación de ámbito estatal con mayor implantación, los organismos de cuenca, las organizaciones profesionales y económicas más representativas de ámbito estatal relacionadas con los distintos usos del agua, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal y las entidades sin fines lucrativos de ámbito estatal cuyo objeto esté constituido por la defensa de intereses ambientales.

2. El Consejo Nacional del Agua está adscrito al Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Artículo 2. *Estructura.*

El Consejo Nacional del Agua funcionará en Pleno o en Comisión Permanente. Asimismo, el Pleno podrá acordar la constitución de comisiones especiales para el estudio e informe de los asuntos que aquél decida encomendarle.

Artículo 3. *Pleno.*

Integran el Pleno del Consejo Nacional del Agua: una Presidencia, tres Vicepresidencias, las Vocalías de carácter nato, las Vocalías por designación, las Vocalías por elección y una Secretaría General.

Artículo 4. *Presidencia y vicepresidencias.*

1. Corresponderá la Presidencia del Consejo Nacional del Agua al titular del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

2. Corresponderá la Vicepresidencia primera al titular de la Secretaría de Estado de Medio Rural y Agua, la Vicepresidencia segunda al titular de la Secretaría de Estado de Cambio Climático y la Vicepresidencia tercera al titular de la Secretaría General de Medio Rural del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Artículo 5. *Vocalías de carácter nato.*

Las vocalías de carácter nato del Consejo Nacional del Agua corresponderán a:

a) El titular de la Dirección General de Protección Civil y Emergencias del Ministerio del Interior.

b) El titular de la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

c) Los titulares de la Dirección General del Agua, la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, la Dirección General de Medio Natural y Política Forestal y la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

d) El titular de la Dirección General de Salud Pública y Sanidad Exterior del Ministerio de Sanidad y Política Social.

e) El titular de la Dirección General del Instituto Geológico y Minero de España (IGME).

f) El titular de la Dirección General del Centro de Estudios y Experimentación de Obras Públicas (CEDEX).

g) El titular de la Dirección General de Política Económica del Ministerio de Economía y Hacienda.

h) El titular de la Presidencia de las Confederaciones Hidrográficas.

Artículo 6. *Vocalías por designación.*

1. Las Vocalías por designación del Consejo Nacional del Agua corresponderán a:

a) Cuatro representantes del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, nombrados por el titular del departamento.

b) Un representante de cada uno de los siguientes ministerios: Defensa, Economía y Hacienda, Fomento, Industria, Turismo y Comercio, Presidencia, Política Territorial, Sanidad y Política Social, y Ciencia e Innovación, nombrados por el titular del respectivo Ministerio.

c) Un representante de cada una de las comunidades autónomas.

d) Un representante de cada una de las siguientes organizaciones, designados por sus correspondientes órganos colegiados:

1.º Federación Española de Municipios y Provincias.
2.º Federación Nacional de Comunidades de Regantes de España.
3.º Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA).
4.º Asociación Española de Abastecimiento de Agua y Saneamiento.
5.º Consejo Superior de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.

e) Los siguientes representantes de las organizaciones de ámbito estatal más representativas que se indican, designados respectivamente por acuerdo entre ellas:

1.º Tres representantes de las organizaciones profesionales del sector agrario con implantación en el mismo.
2.º Un representante de las organizaciones empresariales.

3.º Dos representantes de las organizaciones sindicales.

4.º Dos representantes de las asociaciones de gestión, protección, calidad y defensa de las aguas superficiales y subterráneas.

f) Nueve vocales con la siguiente distribución:

1.º Tres vocales designados por el titular del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, dos de ellos con amplia experiencia en materia medioambiental o de conservación de la naturaleza y un tercer vocal experto en técnicas de riego.

2.º Tres vocales nombrados por el titular del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, a propuesta de las organizaciones ecologistas de mayor implantación.

3.º Tres vocales pertenecientes al ámbito de la investigación, nombrados por el titular del Ministerio de Ciencia e Innovación, que deberán tener la condición de expertos en las materias relacionadas con la planificación hidrológica.

2. Los vocales designados se nombrarán y cesarán libremente sin limitación temporal de su mandato.

Artículo 7. *Vocalías por elección.*

1. Las vocalías por elección del Consejo Nacional del Agua corresponderán a:

a) Un representante de cada uno de los consejos del agua de la demarcación, elegido de entre los vocales representantes de las comunidades autónomas, por ellos mismos.

b) Un representante de cada uno de los consejos del agua de la demarcación, elegido de entre los vocales representantes de los usuarios de la cuenca respectiva, por ellos mismos.

c) Un representante de los usuarios, elegido por ellos mismos, de cada una de las administraciones hidráulicas de comunidades autónomas que ejerzan competencia sobre el dominio público hidráulico en cuencas comprendidas íntegramente en su territorio.

2. Las vocalías por elección serán nombradas por un periodo de cuatro años prorrogable, válido mientras sigan ostentando su condición de vocales del Consejo del Agua de la demarcación respectiva o del correspondiente órgano colegiado de la Administración Hidráulica de la Comunidad Autónoma.

Artículo 8. *Comisión Permanente.*

1. Componen la Comisión Permanente del Consejo Nacional del Agua:

a) Los titulares de la Presidencia, las Vicepresidencias y la Secretaría General del mismo.

b) El titular de la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

c) Los titulares de la Dirección General del Agua, la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, la Dirección General de Medio Natural y Política Forestal y la Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

d) El titular de la Dirección General del Instituto Geológico y Minero de España.

e) Los representantes de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Sanidad y Política Social incluidos en el artículo 6.1.b).

f) Un presidente de organismo de cuenca designado por el titular del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

g) Dos representantes de los recogidos en el artículo 6.1.c) elegidos entre ellos.

h) Un representante de los recogidos en el artículo 6.1 e).1.º, elegido entre ellos.

i) El representante recogido en el artículo 6.1.e) 2.º

j) Un representante de los recogidos en el artículo 6.1.e).3.º, elegido entre ellos.

k) Un representante de los recogidos en el artículo 6.1.f).2.º, elegido entre ellos.

l) Un representante designado por cada una de las tres organizaciones: Federación Española de Municipios y Provincias, Federación Nacional de Comunidades de Regantes de España y Asociación Española de la Industria Eléctrica.

m) Un representante de cada uno de los tres grupos definidos en el artículo 7.1, elegidos dentro de cada grupo por sus componentes.

2. La Comisión Permanente, además de establecer el orden del día del Pleno del Consejo y de proponer a éste la constitución de las comisiones especiales a que se refiere el artículo 2, informará aquellos asuntos de la competencia del Consejo Nacional del Agua que el propio Pleno le asigne.

Artículo 9. *Secretaría General.*

1. La Secretaría General del Consejo Nacional del Agua corresponderá al titular de la Subdirección General de Planificación y Uso Sostenible del Agua de la Dirección General del Agua del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

2. Corresponden al titular de la Secretaría General del Consejo Nacional del Agua, además de la función de Secretaría del Pleno y de sus comisiones, en los que actuará con voz pero sin voto, la de desempeñar la jefatura directa del personal y del régimen interior de los servicios y dependencias del Consejo.

Artículo 10. *Materias sometidas a informe preceptivo del Consejo Nacional del Agua.*

1. De acuerdo con el artículo 20 del texto refundido de la Ley de Aguas, el Consejo Nacional del Agua informará preceptivamente:

a) El proyecto del Plan Hidrológico Nacional, antes de su aprobación por el Gobierno para su remisión a las Cortes Generales.

b) Los planes hidrológicos de cuenca, antes de su aprobación por el Gobierno,

c) Los proyectos de las disposiciones de carácter general de aplicación en todo el territorio nacional relativas a la protección de las aguas y a la ordenación del dominio público hidráulico.

d) Los planes y proyectos de interés general de ordenación agraria, urbana, industrial y de aprovechamientos energéticos o de ordenación del territorio, antes de su aprobación por el Gobierno, en tanto afecten sustancialmente a la planificación hidrológica o a los usos del agua. A estos efectos, se entiende que existe afección sustancial de los mencionados planes y proyectos de interés general cuando afecten a dos o más demarcaciones hidrográficas o su ejecución exija la revisión de los planes hidrológicos.

e) Las cuestiones comunes a dos o más organismos de cuenca en relación con el aprovechamiento de recursos hídricos y demás bienes del dominio público hidráulico.

2. Asimismo, emitirá informe sobre todas aquellas cuestiones relacionadas con el dominio público hidráulico que pudieran serle consultadas por el Gobierno o por los órganos ejecutivos superiores de las comunidades autónomas.

El Consejo podrá proponer a las administraciones y organismos públicos las líneas de estudio e investigación para el desarrollo de las innovaciones técnicas en lo que se refiere a obtención, empleo, conservación, recuperación, tratamiento integral y economía del agua.

3. Por razones de urgencia, cuando la naturaleza de la materia a tratar lo requiera, el Presidente podrá acordar el procedimiento escrito, sin necesidad de constitución del Consejo. No podrá utilizarse este procedimiento cuando las materias a tratar sean las descritas en los apartados 1.a) y b), salvo que ya se hayan debatido con anterioridad o supongan modificaciones no relevantes. Una vez acordado dicho procedimiento, el Consejo deberá pronunciarse en un plazo no superior a un mes, entendiéndose sustanciado el mencionado trámite transcurrido dicho plazo.

Artículo 11. *Régimen de funcionamiento.*

1. El reglamento de régimen interior del Consejo Nacional del Agua será aprobado por el titular del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino a propuesta del Pleno del Consejo y regulará las funciones de los servicios técnicos, jurídicos, administrativos y económicos necesarios para el adecuado funcionamiento del propio Consejo y de su Secretaría General. En lo no previsto en el citado reglamento será de aplicación lo dispuesto 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.

2. Sin perjuicio de la incorporación al Consejo Nacional del Agua de los funcionarios que sean necesarios para el desempeño de sus funciones, el Presidente del Consejo podrá constituir grupos de trabajo y de apoyo al funcionamiento del propio Consejo, a los que podrán incorporarse temporalmente funcionarios u otras personas de reconocido prestigio y experiencia en materia de aguas.

Disposición adicional única. *Régimen económico.*

La constitución y funcionamiento de los órganos colegiados regulados en este real decreto no supondrá incremento alguno del gasto público y se atenderá con los recursos personales y materiales existentes en el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Disposición transitoria única. *Reglamento de régimen interior.*

Hasta la aprobación del reglamento de régimen interior a que se refiere el artículo 11.1 será de aplicación el actualmente vigente.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el capítulo II, del Consejo Nacional del Agua, del Reglamento de la Administración Pública del Agua y de la Planificación Hidrológica, aprobado por Real Decreto 927/1988, de 29 de julio, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se habilita al Ministro de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino para dictar, en el ámbito de sus competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para 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».

§ 123

Real Decreto 415/2014, de 6 de junio, por el que se regula la composición y funciones del Consejo Nacional del Clima

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente
«BOE» núm. 167, de 10 de julio de 2014
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2014-7290

El Real Decreto 177/1998, de 16 de febrero, creó el Consejo Nacional del Clima y reguló sus funciones, composición y régimen de funcionamiento, asimismo estableció su adscripción orgánica al suprimido Ministerio de Medio Ambiente. Posteriormente, la regulación de dicho Consejo, contenida en el Real Decreto antes citado (el 177/98) se sustituyó por la establecida en el Real Decreto 1188/2001, de 2 de noviembre, que además modificó su composición y funcionamiento ya que el carácter transversal de las medidas a adoptar y la trascendencia de la estrategia española frente al cambio climático en las políticas sectoriales hicieron aconsejable modificar su régimen regulador.

Desde entonces, se han llevado a cabo sucesivas reestructuraciones de los departamentos ministeriales con la consiguiente creación y supresión de distintos órganos superiores y directivos, así como la asignación de nuevas denominaciones y funciones a otros ya existentes. Este hecho determina la necesidad de modificar la adscripción y composición de este órgano colegiado.

Además, la lucha frente al cambio climático se ha convertido en un objetivo preferente en las agendas de los Gobiernos y de la propia Unión Europea, teniendo presente en todo momento el carácter transversal de las medidas que se han de adoptar y la trascendencia para las políticas sectoriales y agentes implicados en ella.

Por todo lo anteriormente expuesto, la composición del Consejo Nacional del Clima y las funciones que tiene atribuidas no satisfacen totalmente los nuevos cometidos que debiera desempeñar. Por ello, se hace necesario acometer una nueva reforma que reordene su estructura, composición y funciones, para convertir este órgano en un verdadero foro institucional de participación de todas las administraciones públicas, así como de las organizaciones y entidades representativas de intereses sociales y ambientales en la elaboración y seguimiento de las políticas sobre cambio climático promovidas por el Estado.

En la tramitación del real decreto se recabaron informes de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, así como de las de los Ministerios afectados por esta norma, y se dio audiencia a las comunidades autónomas, a las ciudades de Ceuta y Melilla, a las Entidades Locales y a las organizaciones o entidades representativas cuyos fines guardan relación directa con el objeto de esta disposición.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de junio de 2014,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto, naturaleza y adscripción.*

1. El objeto de este real decreto es la regulación de la composición, funcionamiento y atribuciones del Consejo Nacional del Clima.

2. El Consejo Nacional del Clima es un órgano colegiado interministerial, adscrito al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente a través de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente.

Artículo 2. *Funciones.*

Corresponden al Consejo Nacional del Clima las siguientes funciones:

a) Informar y facilitar la participación de todos los agentes implicados en la elaboración y seguimiento de las políticas y medidas sobre cambio climático promovidas por el Estado.

b) Conocer y formular recomendaciones en relación con planes, programas y líneas de actuación en materia de cambio climático.

c) Promover el desarrollo de acciones de recopilación, análisis, elaboración y difusión de información.

d) Conocer las políticas de la Unión Europea, y el estado de las negociaciones internacionales en materia de cambio climático.

e) Cualquier otra función que, en el marco de sus competencias, se le atribuya por alguna disposición legal o reglamentaria.

Artículo 3. *Composición.*

1. El Consejo Nacional del Clima está constituido por la presidencia, la vicepresidencia, un secretario y los vocales.

a) El Ministro de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente ejercerá la Presidencia.

b) El Secretario de Estado de Medio Ambiente, asumirá la Vicepresidencia y ejercerá la Presidencia en caso de ausencia o enfermedad del Presidente.

c) El titular de la Dirección General de la Oficina Española de Cambio Climático actuará como Secretario, y tendrá la condición de vocal con todos los derechos inherentes a tal condición.

d) Vocales:

1.º Por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, el Subsecretario, el Secretario General Técnico y los Directores Generales de Calidad y Evaluación Ambiental y Medio Natural, de Desarrollo Rural y Política Forestal, de Sostenibilidad de la Costa y del Mar y del Agua; el Presidente de la Agencia Estatal de Meteorología, y el Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales.

2.º Un representante de los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Defensa, de Hacienda y Administraciones Publicas, del Interior, de Fomento, de Educación, Cultura y Deporte, de Empleo y Seguridad Social, de la Presidencia, de Economía y Competitividad, de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y dos representantes del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, designados por los respectivos Ministros entre Directores Generales de su Departamento.

3.º Un representante por Comunidad Autónoma y otro por cada una de las Ciudades de Ceuta y Melilla, designado por el órgano autonómico competente.

4.º Tres representantes designados por la asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación.

5.º Dos representantes designados por las organizaciones representativas de empresarios de mayor implantación.

6.º Un representante designado por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio.

7.º Un vocal de amplia experiencia en materia medioambiental, designado por el Ministro de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

8.º Cinco vocales designados por las organizaciones ecologistas de mayor implantación.

9.º Tres vocales designados por asociaciones de los sectores de la agricultura, ganadería, pesca e industrias alimentarias.

10.º Dos vocales pertenecientes al ámbito de la investigación, designados por el Ministro de Economía y Competitividad, que deberán tener la condición de expertos en las materias relacionadas con el cambio climático.

11.º Un vocal perteneciente al ámbito de la docencia universitaria, designado por el Ministro que ostente dicha competencia, que deberá tener la condición de experto en las materias relacionadas con el cambio climático.

12.º El Director General del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).

13.º Dos Vocales designados por los sindicatos más representativos a nivel nacional.

14.º Dos Vocales designados a través del Consejo de Consumidores y Usuarios.

2. Para cada miembro del Consejo Nacional del Clima se podrá designar un suplente.

Artículo 4. *Nombramientos.*

1. El nombramiento de los miembros del Consejo Nacional del Clima, y de los suplentes, tendrá lugar por Orden del Ministro de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

2. La duración del mandato de los miembros del Consejo será de tres años, pudiendo ser renovado dicho mandato por iguales períodos de tiempo.

3. La condición de miembro del Consejo se perderá por expiración del mandato, por cesar en el cargo que determinó el nombramiento o por cualquier otra causa legal.

4. Cuando proceda la sustitución de los vocales, ésta deberá ser notificada a la Secretaría.

5. La pertenencia al Consejo no dará derecho a remuneración alguna.

Artículo 5. *La Secretaría del Consejo Nacional del Clima.*

La Oficina Española del Cambio Climático ejercerá las funciones de Secretaría, realizando tareas de apoyo técnico y administrativo a los órganos que integran el Consejo Nacional del Clima, así como la gestión ordinaria de las funciones que éste tiene encomendadas de acuerdo con las directrices aprobadas por el Pleno.

Artículo 6. *Funcionamiento.*

1. El Consejo Nacional del Clima funcionará en Pleno.

2. El Pleno se reunirá, al menos, una vez al año.

3. Para la válida adopción de acuerdos es necesario que voten a favor la mitad más uno de los miembros del Pleno, teniendo el Presidente voto de calidad en caso de empate.

4. El Pleno podrá acordar la creación, modificación o extinción de Grupos de Trabajo. El acuerdo de creación del grupo de trabajo deberá especificar su composición, las funciones que se le encomiendan y, en su caso, el plazo para su consecución. El número de grupos de trabajo será, como máximo, de tres por mandato.

Los grupos de trabajo estarán integrados por expertos en las correspondientes materias, procurando una composición multisectorial, que deberán tener la condición de miembros del Pleno.

5. El calendario de reuniones de los grupos de trabajo se aprobará por el Presidente del Consejo.

6. La pertenencia a un grupo de trabajo no dará derecho a remuneración alguna.

Disposición adicional primera. *Aplicación supletoria.*

En lo no previsto por este real decreto, el Consejo Nacional del Clima quedará sujeto a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Disposición adicional segunda. *Régimen económico.*

El funcionamiento del Consejo Nacional del Clima y de sus grupos de trabajo no supondrá incremento alguno del gasto público y será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios ya existentes en el Departamento.

Disposición adicional tercera. *Constitución del Consejo Nacional del Clima.*

1. En el plazo de 2 meses desde la entrada en vigor de este real decreto, las diferentes administraciones públicas, instituciones y organizaciones deberán proponer a sus representantes en el Consejo Nacional del Clima.

2. A tal efecto, el titular de la Dirección General de la Oficina Española de Cambio Climático, en su calidad de Secretario del Consejo Nacional del Clima, les comunicará, con antelación suficiente, la apertura del plazo para proponer a sus representantes.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 1188/2001, de 2 de noviembre, por el que se regula la composición y funciones del Consejo Nacional del Clima.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

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

§ 124

Real Decreto 202/2006, de 17 de febrero, por el que se regula la composición y funcionamiento de las mesas de diálogo social, previstas en el artículo 14 de la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 51, de 1 de marzo de 2006
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2006-3546

En la Declaración para el Diálogo Social, suscrita el 8 de julio de 2004, el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO acordaron abordar el desarrollo de los compromisos y de las consecuencias que sobre la actividad productiva y el empleo podía tener el Protocolo de Kioto a la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático y en tal sentido han consensuado un marco específico de diálogo social vinculado al cumplimiento del indicado Protocolo.

Un primer paso en esa dirección lo dio la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, que incorporó a nuestro ordenamiento interno la Directiva 2003/87/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de octubre de 2003, por la que se establece un régimen para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Comunidad y se modifica la Directiva 96/61/CE, de 24 de septiembre de 1996. Dicha ley establece en su artículo 14 que «se constituirán mesas de diálogo social para garantizar la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la elaboración y seguimiento del Plan Nacional de asignación en cuanto a sus efectos en la competitividad, la estabilidad en el empleo y la cohesión social». Además, dicho precepto legal indica que «estas mesas se constituirán en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la ley y su composición y funcionamiento se desarrollarán reglamentariamente por el Gobierno previo informe de la Comisión de Coordinación de Políticas de Cambio Climático».

Finalmente, en el Plan Nacional de asignación de derechos de emisión, 2005-2007, aprobado por Real Decreto 1866/2004, de 6 de septiembre, se establece que «para analizar los efectos potencialmente adversos, en particular los que se refieren al empleo, se crearán mesas de diálogo a nivel global y en cada sector de actividad en los que estarán presentes junto a la Administración, las organizaciones sindicales y empresariales representativas de los mismos».

Pues bien, con el fin de desarrollar lo previsto en los textos indicados y, en particular, lo dispuesto en el artículo 14 de la citada Ley 1/2005, de 9 de marzo, se aprueba este real decreto; en él se determinan las mesas de diálogo social que se constituirán para garantizar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en la elaboración y

seguimiento del Plan Nacional de asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, así como se establece la composición y funcionamiento de dichas mesas de diálogo social.

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 también citada con anterioridad. Además, su texto ha sido informado por la Comisión de Coordinación de Políticas de Cambio Climático y consultado a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Economía y Hacienda, de Trabajo y Asuntos Sociales, de Industria, Turismo y Comercio y de Medio Ambiente, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su sesión del día 17 de febrero de 2006,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto regular la constitución, la composición y el funcionamiento de las mesas de diálogo social previstas en el artículo 14.4 de la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero.

Artículo 2. *Constitución, cometidos y funcionamiento de las mesas.*

1. Las mesas de diálogo social que se constituyan para garantizar la participación de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en la elaboración y seguimiento del Plan Nacional de asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, instrumento establecido para el cumplimiento del Protocolo de Kioto, en cuanto a sus efectos en la competitividad, la estabilidad en el empleo y la cohesión social, tendrán composición tripartita y paritaria.

Las mesas funcionarán a nivel global o general y a nivel sectorial, en los sectores afectados por la Ley 1/2005, de 9 de marzo, de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto.

2. Las mesas de diálogo social que se constituyen en virtud de este real decreto se configuran como un espacio de reflexión de la Administración General del Estado y los interlocutores sociales, y su principal cometido es identificar de manera precisa y anticipada:

a) Las consecuencias que pudieran derivarse del cumplimiento del Protocolo de Kioto, sobre todo en relación con la competitividad, el empleo y la cohesión social.

b) Las opciones más eficientes y menos costosas que, en términos de competitividad, empleo y cohesión social, puedan existir para el cumplimiento del Protocolo de Kioto.

c) Las oportunidades que se puedan derivar del cumplimiento del Protocolo de Kioto para el desarrollo de la economía española en general y de los sectores productivos afectados en particular.

3. Las mesas adoptarán sus propias normas de funcionamiento interno.

Artículo 3. *Mesa general: composición y funciones.*

1. Se constituirá una mesa general que será la que articule y canalice el diálogo global entre la Administración General del Estado y las organizaciones empresariales y sindicales y se encargará de evaluar y hacer el seguimiento general del cumplimiento del Protocolo de Kioto y de la organización y coordinación general del diálogo social que se desarrolle entre la Administración General del Estado y los interlocutores sociales vinculado al cumplimiento de dicho Protocolo.

2. La mesa general estará integrada por seis representantes de la Administración General del Estado, por seis representantes de las organizaciones sindicales más representativas y por seis representantes de las asociaciones empresariales más representativas.

La Administración General del Estado estará representada por los Ministerios de Economía y Hacienda, de Trabajo y Asuntos Sociales, de Industria, Turismo y Comercio y de Medio Ambiente y por la Oficina Económica del Presidente del Gobierno. Cuando se estime oportuno, podrán asistir, además, representantes de otros Departamentos Ministeriales.

Las organizaciones sindicales y empresariales estarán representadas por los miembros que éstas designen.

La mesa podrá invitar a participar en sus reuniones a expertos en un sector o en un asunto específico.

3. La mesa general desarrollará básicamente las siguientes funciones:

a) Canalizará el intercambio de información, de opiniones y de puntos de vista entre la Administración y los interlocutores sociales sobre el cumplimiento del Protocolo de Kioto en cuanto a los efectos que pueda tener en la competitividad, la estabilidad en el empleo y la cohesión social.

Entre la información que deberá facilitar la Administración a esta mesa estarán las medidas que se hayan adoptado o se vayan a adoptar en los sectores no afectados por la Ley 1/2005, de 9 de marzo, así como las medidas horizontales que se adopten para contribuir a la reducción de emisiones.

b) Realizará el análisis y evaluación del impacto del cumplimiento del Protocolo de Kioto en la economía española en general, en términos de competitividad, empleo y cohesión social, y hará un seguimiento y evaluación del Plan Nacional de asignación en los mismos términos.

c) Organizará y coordinará el funcionamiento de las mesas sectoriales de diálogo social y canalizará sus iniciativas y propuestas.

d) Podrá crear nuevas mesas sectoriales, cuando así se estime oportuno, para el seguimiento de las emisiones y de las medidas de reducción en los sectores no afectados por la Ley citada anteriormente.

Artículo 4. *Mesas sectoriales: composición y funciones.*

1. Las mesas sectoriales serán los instrumentos de diálogo específicos entre la Administración General del Estado y los representantes de los sectores económicos afectados y serán las encargadas de hacer el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan Nacional de asignación en el correspondiente sector.

Se constituirán mesas de diálogo en cada uno de los siguientes sectores: sector eléctrico; refino de combustible; siderurgia y coquerías; cemento y cal; vidrio y fritas; cerámica; y pasta, papel y cartón.

No obstante, si se estima necesario, dentro de las indicadas mesas sectoriales se podrán constituir mesas específicas para determinados subsectores.

2. Las mesas sectoriales estarán integradas por seis representantes de la Administración General del Estado, por seis representantes de las organizaciones sindicales más representativas y por seis representantes de las asociaciones empresariales más representativas.

La Administración General del Estado estará representada por los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, de Industria, Turismo y Comercio y de Medio Ambiente. Cuando se estime oportuno podrán existir, además, representantes de otros Departamentos Ministeriales.

Las organizaciones sindicales y empresariales estarán representadas por los miembros que éstas designen.

Las mesas podrán invitar a participar en sus reuniones a expertos en un sector o en un asunto específico.

Asimismo, a las reuniones de las mesas se invitará a participar a representantes de las comunidades autónomas cuando el sector económico a que se refiera la mesa tenga una importante implantación en su territorio.

3. Las mesas sectoriales de diálogo social desarrollaran básicamente las siguientes funciones:

a) Identificarán y evaluarán el escenario de cumplimiento del Plan nacional de asignación del correspondiente sector.

b) Realizarán funciones de observatorio del sector durante el tiempo de ejecución del Plan Nacional de asignación.

c) Analizarán y evaluarán anticipadamente las consecuencias sociales negativas que puede tener el cumplimiento del Plan Nacional de asignación en el sector, en particular, en lo que se refiere a competitividad y empleo y la búsqueda de las correspondientes medidas correctoras.

d) Propondrá las medidas necesarias para conciliar el cumplimiento del Plan Nacional de asignación con la mejora de la competitividad y el empleo en el sector.

e) Analizarán las oportunidades que el proceso pueda representar para los sectores, así como las propuestas que se formulen para favorecer dichas oportunidades.

4. La iniciativa y propuestas consensuadas en las mesas sectoriales se canalizarán a través de la mesa general.

Disposición adicional primera. *Calendario de constitución de las mesas de diálogo social.*

Las mesas de diálogo social a que se refiere este real decreto se constituirán en las siguientes fechas:

a) La mesa general se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto.

b) Las mesas sectoriales se constituirán por iniciativa de la mesa general y en las fechas que ésta acuerde.

Disposición adicional segunda. *Información a la Comisión de Coordinación de Políticas de Cambio Climático.*

La Administración General del Estado informará a la Comisión de Coordinación de Políticas de Cambio Climático sobre las reuniones de las diferentes mesas de diálogo social y, en especial, de la mesa general.

Disposición final primera. *Habilitación normativa.*

Se faculta a los Ministros de Economía y Hacienda, de Trabajo y Asuntos Sociales, de Industria, Turismo y Comercio y de Medio Ambiente para dictar, conjuntamente o de forma individual en el ámbito de sus competencias, las normas necesarias para el desarrollo y aplicación de este real decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

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

§ 125

Real Decreto 948/2009, de 5 de junio, por el que se determinan la composición, las funciones y las normas de funcionamiento del Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad

Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino
«BOE» núm. 149, de 20 de junio de 2009
Última modificación: 31 de mayo de 2011
Referencia: BOE-A-2009-10221

La Ley 42/2007, de 13 de diciembre de 2007, del Patrimonio Natural y la Biodiversidad establece el régimen jurídico básico de la conservación, uso sostenible, mejora y restauración del patrimonio natural y de la biodiversidad, como parte del deber de conservar y del derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, establecido en el artículo 45.2 de la Constitución.

La ley crea, en su artículo 8, el Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad, como órgano de participación pública en el ámbito de la conservación y el uso sostenible del patrimonio natural y la biodiversidad y establece que su composición y funciones se determinarán reglamentariamente, previa consulta con las comunidades autónomas, garantizándose, en todo caso, la participación de las organizaciones profesionales, científicas, empresariales, sindicales y ecologistas más representativas.

Teniendo en cuenta que el uso sostenible del patrimonio natural y biodiversidad se incardina en el ámbito de la protección medioambiental, se dispone que el Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad asumirá las funciones atribuidas al Consejo Asesor de Medio Ambiente, regulado en el artículo 19 de la Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente, en aquellos asuntos que por su especificidad hayan de someterse a su consideración.

En la tramitación del proyecto han sido consultadas las comunidades autónomas y las entidades representativas del sector que resultan afectadas. El texto ha sido igualmente puesto a disposición del público, de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 de la Ley 27/2006, de 18 de julio, que regula los derechos a la información, de participación pública y acceso a la justicia en materia de medio ambiente.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día 5 de junio de 2009,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto determinar la composición y las funciones del Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad, adscrito al Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, a través de la Dirección General de Medio Natural y Política Forestal, como órgano de participación pública en el ámbito de la conservación y uso sostenible del patrimonio natural y la biodiversidad, y establecer las normas que regulan su funcionamiento en cumplimiento de lo que establece el artículo 8 de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad.

Artículo 2. *Funciones.*

1. Corresponden al Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad las siguientes funciones:

a) Informar las normas y planes de ámbito estatal, relativas al patrimonio natural y la biodiversidad, haciendo un seguimiento de los mismos y valorando la incidencia social, económica y ambiental de las políticas públicas.
b) Conocer, antes de su publicación, el informe anual sobre el estado y evolución del patrimonio natural y la biodiversidad.
c) Informar, antes de su aprobación, el Plan Estratégico Estatal del patrimonio natural y la biodiversidad.
d) Informar, antes de su aprobación, las directrices para la ordenación de los recursos naturales a las que deberán ajustarse los Planes de Ordenación de los Recursos Naturales que aprueben las comunidades autónomas.
e) Informar, antes de su aprobación, las estrategias de restauración de los hábitats en peligro de desaparición.
f) Informar, antes de su aprobación, la declaración de Espacios Naturales Protegidos de ámbito estatal.
g) Informar, antes de su aprobación, las estrategias de conservación de especies amenazadas presentes en más de una comunidad autónoma.
h) Informar, antes de su aprobación, las estrategias de gestión, control y posible erradicación de las especies del Catálogo Español de Especies Exóticas Invasoras.
i) Impulsar la realización de informes y estudios sobre el sector forestal y hacer el seguimiento de los planes y programas de ámbito estatal relativos a los montes, en los que se valore la incidencia social, económica y ambiental de las políticas públicas.
j) Proponer a las Administraciones públicas las medidas que se estimen oportunas para mejorar la gestión sostenible del monte y la competitividad del sector
k) Elaborar un informe anual sobre el sector forestal español, que recoja la situación, evolución y perspectivas del mismo.
l) Impulsar el diálogo, participación y colaboración de todas las Administraciones, instituciones y agentes sociales y económicos implicados en el uso sostenible de los recursos naturales, propiciando el intercambio de información entre todos los integrantes del Consejo, de los temas que sean objeto de debate.
m) Asesorar técnica y científicamente a las delegaciones españolas, cuando sea requerido para ello a través de su Presidente, por quien ostente la presidencia o jefatura de la delegación española, en organismos, conferencias y reuniones internacionales relacionadas con la conservación del patrimonio natural y la biodiversidad y contribuir al cumplimiento de las obligaciones derivadas de los mismos.

2. El Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad asumirá las funciones del Consejo Asesor de Medio Ambiente, en las materias sometidas a su consideración.

Artículo 3. *Composición.*

El Consejo estará integrado por los siguientes miembros:
a) Presidencia: Secretario de Estado de Cambio Climático.
b) Vicepresidencia: Director General de Medio Natural y Política Forestal.
c) Los vocales siguientes:

1.º Ocho vocales en representación de la Administración General del Estado, con categoría, al menos, de Director General, de los cuales tres corresponderán al Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, uno al Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, uno al Ministerio de Sanidad y Política Social, uno al Ministerio de Vivienda, uno al Ministerio de Ciencia e Innovación y uno al Ministerio de Cultura.

2.º Dos vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.

3.º Dos vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.

4.º Tres vocales en representación de las organizaciones agrarias de carácter general más representativas.

5.º Un vocal en representación de las asociaciones de consumidores y usuarios de ámbito nacional.

6.º Cinco vocales en representación de los Colegios Profesionales cuya actividad tenga relación o incidencia en la conservación y uso sostenible del patrimonio natural y la biodiversidad.

7.º Un vocal representante de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

8.º Dos vocales en representación del sector universitario.

9.º Cinco vocales representantes de las organizaciones no gubernamentales de ámbito estatal vinculadas a la conservación y uso sostenible del patrimonio natural y la biodiversidad.

10.º Dos vocales representantes de federaciones españolas de deportes cuya práctica se lleve a cabo en el medio natural y que tengan incidencia sobre la conservación de las especies y los hábitats.

11.º Un representante de las cofradías de pescadores.

12.º Dos representantes de asociaciones de propietarios de terrenos incluidos en espacios protegidos.

13.º Un representante de las entidades de custodia del territorio.

Se integrarán en el Consejo, con voz pero sin voto, un representante de cada comunidad autónoma, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y un representante de la administración local.

Artículo 4. *Nombramiento y mandato.*

1. El nombramiento de los vocales del Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad se realizará por el Secretario de Estado de Medio Rural y Agua, a propuesta de las siguientes administraciones o entidades:

a) Los vocales de la Administración General del Estado, a propuesta de los Ministros correspondientes.

b) Los representantes de las comunidades autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, a propuesta de las mismas.

c) Un representante de una entidad local que, en el ámbito de sus competencias y en el marco de lo establecido en la legislación estatal y autonómica, haya establecido medidas normativas o administrativas adicionales de conservación del patrimonio natural y la biodiversidad, a propuesta de la asociación de ámbito estatal más representativa.

d) Los vocales de organizaciones empresariales, a propuesta de las asociaciones empresariales de ámbito estatal con mayor representación.

e) Los vocales de las organizaciones sindicales, a propuesta de las organizaciones sindicales de ámbito estatal más representativas.

f) Los vocales de las organizaciones agrarias de carácter general, a propuesta de las que tengan la condición de más representativas, de acuerdo con lo establecido en la legislación sectorial.

g) El vocal de las asociaciones de consumidores y usuarios de ámbito nacional, a propuesta del Consejo de Consumidores y Usuarios.

h) Los vocales procedentes de los colegios profesionales, por acuerdo de los Consejos Generales o, en su defecto, por los Colegios Nacionales de las siguientes profesiones: Ingenieros Superiores de Montes, Ingenieros Superiores Agrónomos, Geólogos, Biólogos, Veterinarios, Geógrafos, Ingenieros Técnicos Forestales e Ingenieros Técnicos Agrícolas.

Dicha representación se fijará con carácter rotatorio por acuerdo de las propias organizaciones.

i) El vocal de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas, a propuesta de su Presidente.

J) Los vocales procedentes del sector universitario, a propuesta del Consejo de Universidades.

k) Los vocales de las organizaciones no gubernamentales serán los que figuran en el anexo de la Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente.

l) Los vocales de las federaciones deportivas, a propuesta del Consejo Superior de Deportes.

m) El vocal en representación de las cofradías de pescadores a propuesta de su Federación Nacional.

n) Los vocales de las asociaciones de propietarios de terrenos incluidos en espacios protegidos, a propuesta de las asociaciones de propietarios de ámbito estatal con mayor representación.

ñ) El vocal de las entidades de custodia del territorio a propuesta de la entidad o asociación o federación de entidades de custodia más representativa.

2. Las administraciones o entidades realizarán su propuesta de representantes al Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino en un plazo máximo de dos meses, a partir de la entrada en vigor de este real decreto.

3. La duración del mandato de los miembros del Consejo será de tres años, pudiendo ser renovado dicho mandato por igual período de tiempo. No procederá renovación en los supuestos de rotación de representantes, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

4. La condición de miembro del Consejo se perderá por expiración del mandato, por cesar en el cargo que determinó el nombramiento o por cualquier otra causa legal.

Artículo 5. *Secretaría del Consejo.*

La secretaría administrativa del Consejo será desempeñada por un funcionario del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino designado por el Director General de Medio Natural y Política Forestal.

Artículo 6. *Régimen de funcionamiento.*

1. El Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad establecerá sus propias normas de funcionamiento, en las que se determinará el régimen de acuerdos.

2. El Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad se reunirá, al menos, una vez al año.

3. El Presidente convocará las reuniones del Consejo y fijará el orden del día, a iniciativa propia o a solicitud de, al menos, la mitad más uno de los miembros. La convocatoria de las reuniones se efectuará con, al menos, quince días de antelación a su fecha de celebración, pudiendo reducirse dicho plazo, a juicio del Presidente, en caso de urgencia.

4. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el Presidente podrá acordar el procedimiento escrito, sin necesidad de constitución del Consejo, siempre que existan razones imperiosas debidamente motivadas que así lo justifiquen. Una vez acordado dicho procedimiento, el Consejo deberá pronunciarse en un plazo no superior a un mes, entendiéndose que una vez que transcurra dicho plazo, queda sustanciado el mencionado trámite.

5. Cuando el objeto de la reunión lo requiera, el Presidente podrá convocar a expertos que la asistan en materias de su competencia.

6. En el seno del Consejo se podrán constituir comisiones o grupos de trabajo para el análisis, seguimiento y estudio de temas concretos.

7. Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en el presente real decreto, el Consejo ajustará su funcionamiento a lo dispuesto 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 adicional primera. *Modificación del Real Decreto 1424/2008, de 14 de agosto, por el que se determinan la composición y las funciones de la Comisión Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad, se dictan las normas que regulan su funcionamiento y se establecen los comités especializados adscritos a la misma.*

Se añade un apartado 5 en el artículo 5 del Real Decreto 1424/2008, de 14 de agosto, por el que se determinan la composición y las funciones de la Comisión Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad, se dictan las normas que regulan su funcionamiento y se establecen los comités especializados adscritos a la misma, con la siguiente redacción:

> «5. El Presidente del Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad, regulado en el Real Decreto 948/2009, de 5 de junio, procederá a solicitud del Presidente de la Comisión a la designación de aquellos representantes invitados a participar en los comités especializados.»

Disposición adicional segunda. *Medios de funcionamiento.*

La constitución y funcionamiento del órgano colegiado regulado en este real decreto no supondrá incremento alguno del gasto público y se atenderá con los recursos personales y materiales existentes en el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Disposición adicional tercera. *Asunción de funciones del Consejo Nacional de Bosques.*

Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta, 2. de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, de Patrimonio Natural y la Biodiversidad, el Consejo Estatal para el Patrimonio Natural y la Biodiversidad asume las funciones del Consejo Nacional de Bosques reconocidas en la normativa vigente, especialmente en la Ley 43/2003, de 21 de noviembre, de Montes.

Disposición adicional cuarta. *Reglamento interno de funcionamiento.*

El Consejo Estatal de Patrimonio Natural y la Biodiversidad aprobará su Reglamento interno de funcionamiento por mayoría de sus miembros en un plazo no superior a seis meses desde su constitución.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 203/2000, de 11 de febrero, por el que se crea el Consejo Nacional de Bosques.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

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

§ 126

Real Decreto 598/2016, de 5 de diciembre, por el que se regula la composición, funciones y funcionamiento del Consejo de la Red de Parques Nacionales

Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente
«BOE» núm. 313, de 28 de diciembre de 2016
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2016-12433

La Ley 30/2014, de 3 de diciembre, de Parques Nacionales, tiene por finalidad primordial integrar en una Red coherente la muestra más representativa del conjunto de sistemas naturales españoles y garantizar su conservación para su legado a las generaciones venideras, garantizando una participación más abierta de la sociedad, sobre todo a algunos colectivos y asociaciones muy relacionadas con la gestión de los Parques Nacionales.

Para contribuir a la consecución de este objetivo, la Ley 30/2014, de 3 de diciembre, mantiene la existencia del Consejo de la Red de Parques Nacionales como el órgano consultivo de mayor rango, presidido por el hoy Ministro de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y en el que participan representantes de las diferentes Administraciones Públicas, órganos, asociaciones y organizaciones cuyos fines están relacionados con el medio ambiente o están directamente afectados por la declaración de Parque Nacional.

El Consejo de la Red de Parques Nacionales fue creado por la Ley 41/1997, de 5 de noviembre, que modificó la Ley 4/1989, de 26 de marzo, de Conservación de los Espacios Naturales y de la Flora y Fauna Silvestres. La Ley 5/2007, de 3 de abril, de la Red de Parques Nacionales, completó las competencias que tenía atribuidas en la normativa anterior. La vigente Ley 30/2014, de 3 de diciembre, consolida y refuerza sus funciones.

La composición y el funcionamiento del Consejo de la Red de Parques Nacionales se recogía en detalle en el Real Decreto 12/2008, de 11 de enero, modificado por el Real Decreto 649/2011, de 9 de mayo, que ahora se procede a derogar.

Todo ello hace preciso el desarrollo reglamentario que, en un único texto, especifique sus competencias y funcionamiento.

Conforme a la habilitación que la disposición final cuarta de la citada Ley 30/2014, de 3 de diciembre, otorga al Gobierno para su desarrollo reglamentario, este real decreto tiene como objeto desarrollar las funciones, composición y funcionamiento del citado órgano consultivo.

En su elaboración se ha consultado a las comunidades autónomas.

El presente real decreto se ha sometido a informe del Consejo de la Red de Parques Nacionales.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de diciembre de 2016,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene como objeto determinar la composición, funciones y funcionamiento del Consejo de la Red de Parques Nacionales, regulado en el artículo 27 de la Ley 30/2014, de 3 de diciembre, de Parques Nacionales.

Artículo 2. *Naturaleza y adscripción.*

El Consejo de la Red de Parques Nacionales es un órgano colegiado de carácter consultivo, adscrito al Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.

Artículo 3. *Funciones.*

1. Además de las funciones atribuidas en el artículo 27.4 de la Ley 30/2014, de 3 de diciembre, corresponde al Consejo de la Red de Parques Nacionales, en el marco de las funciones atribuidas a la Administración General del Estado en los artículos 16 y 30 de la citada ley:

a) Determinar el procedimiento para el seguimiento y evaluación general de la Red y, en particular, para el cumplimiento y grado de alcance de sus objetivos.
b) Conformar el marco para que las comunidades autónomas y la Administración General del Estado puedan acordar instrumentos de cooperación financiera para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Ley 30/2014, de 3 de diciembre, y la aplicación de las directrices básicas que se establezcan en el Plan Director.
c) Informar la propuesta de prioridades para la puesta en marcha del programa específico de actuaciones comunes y horizontales de la Red incluido en el Plan Director.
d) Establecer los criterios de prioridad de los programas multilaterales de actuación en los que la Administración General del Estado asume la financiación de aquellas actuaciones singulares y extraordinarias que de común acuerdo se identifiquen, conforme al artículo 30.1 de la Ley 30/2014, de 3 de diciembre.
e) Declarar hábitat y especies de interés especial para la Red.
f) Acordar la imagen corporativa de la Red, la uniformidad del personal y el diseño común de la señalética.
g) Informar del programa plurianual de actuaciones, para la difusión y promoción de la imagen, los valores y el modelo de conservación de la Red de Parques Nacionales en otros países.

2. El Consejo de la Red de Parques Nacionales deberá ser informado:

a) De las circunstancias que hayan motivado la declaración de estado de emergencia por catástrofe medioambiental, así como del fin de dicho estado de emergencia.
b) De las circunstancias que hayan motivado la intervención excepcional, concreta, singular y puntual de la Administración General del Estado en los Parques Nacionales en caso de conservación desfavorable.

Artículo 4. *Composición.*

1. El Consejo de la Red de Parques Nacionales tendrá la siguiente composición:

a) El Ministro de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, el Vicepresidente del Organismo Autónomo Parques Nacionales y el Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales.
b) El Director General de Calidad y Evaluación Ambiental y Medio Natural de la Administración General del Estado.
c) Un representante de cada una de las comunidades autónomas en cuyo territorio se ubiquen Parques Nacionales.
d) Los representantes de la Administración General del Estado, designados por el Ministro de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, en un número igual al de los representantes de las comunidades autónomas referidos en el apartado anterior.
e) Los presidentes de los Patronatos de los Parques Nacionales.

f) Tres representantes de los municipios incluidos en las áreas de influencia socioeconómica de los Parques Nacionales, designados entre ellos por la Asociación de Municipios de ámbito estatal con mayor implantación.

g) Tres representantes de las asociaciones sin ánimo de lucro y con ámbito de actuación estatal cuyos fines estén vinculados a la protección del medio ambiente, designados por ellas mismas.

h) Dos representantes de las asociaciones profesionales agrarias, pesqueras y empresariales de mayor implantación en el territorio nacional, designados por ellas mismas.

i) Dos representantes de las asociaciones sindicales de mayor implantación en el territorio nacional, designados por ellas mismas.

j) Dos representantes de las asociaciones de propietarios de terrenos incluidos en los Parques Nacionales, designados por ellas mismas.

k) Dos representantes del Comité Científico de Parques Nacionales, designados por dicho Comité.

2. La Presidencia del Consejo de la Red de Parques Nacionales corresponderá al Ministro de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente y la Vicepresidencia al Vicepresidente del Organismo Autónomo Parques Nacionales.

3. El Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales actuará como Secretario del Consejo de la Red.

4. El nombramiento de los miembros del Consejo, que no lo sean por razón de su cargo, lo será por orden ministerial, a propuesta, en su caso, de las entidades y organizaciones recogidas en el apartado 1, por un periodo de cuatro años, pudiendo indicarse en el mismo el de la persona suplente.

5. Las administraciones públicas, organizaciones y entidades representadas en el Consejo de la Red podrán, en cualquier momento, decidir la substitución de sus miembros titulares y suplentes, salvo los vocales previstos en las letras a) y d) del primer apartado. La propuesta correspondiente se comunicará al Secretario del Consejo, quien la elevará al Ministro de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente para proceder al cese y nombramiento correspondiente.

6. Además del supuesto previsto en el apartado anterior, la condición de miembro del Consejo de la Red de Parques Nacionales se perderá por:

a) Renuncia formalizada ante el mismo.

b) Cese en el cargo que determinó el nombramiento.

c) En los casos en que se incurra en cualquier causa determinante de inhabilitación para empleo o cargo público, y si así se declara por sentencia firme.

d) Cualquier otra causa legal.

Artículo 5. *Régimen de funcionamiento.*

1. El Consejo de la Red de Parques Nacionales se podrá constituir, convocar, celebrar sus sesiones, adoptar acuerdos y remitir actas tanto de forma presencial como a distancia, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. Las reuniones presenciales ordinarias se realizarán con carácter, al menos, anual. Independientemente de ello se reunirá en sesiones extraordinarias siempre que las circunstancias así lo aconsejen, tanto por iniciativa de su Presidente o Vicepresidente, como a petición de, al menos, un tercio de sus integrantes.

A efectos de la celebración de las sesiones y toma de acuerdos, el Comité se entenderá válidamente constituido cuando asistan el Presidente y Secretario y al menos la mitad de los miembros.

3. Las reuniones presenciales ordinarias serán formalmente convocadas por el Secretario con, al menos, diez días de antelación, indicando el lugar, fecha y hora de la reunión así como el orden del día detallado de la misma acompañado de la documentación correspondiente. La misma regla será de aplicación para las sesiones extraordinarias salvo cuando circunstancias de extrema urgencia y necesidad impidan cumplir dicho plazo, en cuyo caso se dejará constancia de ello en el acta. Independientemente de lo anterior, en

ninguna circunstancia se podrán convocar reuniones extraordinarias con un plazo menor de 48 horas de antelación.

4. La convocatoria de las sesiones a distancia incluirán los asuntos a tratar, la documentación correspondiente y el modo, plazo para informar o contestar y el efecto que tendrá el no contestar en plazo. Tanto la convocatoria como el sentido de las contestaciones se incluirán como anexo al acta de la siguiente reunión presencial.

5. Podrán asistir a las reuniones del Consejo, con voz pero sin voto, representantes de las comunidades autónomas en cuyo territorio no esté declarado ningún parque nacional en la medida que hubieran iniciado formalmente un proceso declarativo o hubieran manifestado expresamente su interés en que se declare un Parque Nacional en su territorio.

6. En casos justificados, a las sesiones del Pleno podrán asistir expertos o personas invitadas por la Presidencia, con voz pero sin voto.

7. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes.

8. El Pleno del Consejo podrá constituir grupos de trabajo de carácter no permanente para el tratamiento y elevación al Pleno de temas específicos.

9. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, el Consejo podrá aprobar un reglamento de régimen interior en el que se detallen las normas de organización y funcionamiento.

10. En todo lo no previsto en el reglamento de régimen interior que en su caso se aprobare y en esta norma, el régimen de funcionamiento del Consejo será el establecido para los órganos colegiados en la sección 3.ª del capítulo II del título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

11. El Organismo Autónomo Parques Nacionales incorporará en la memoria anual de la Red de Parques Nacionales un capítulo específico donde se relacionen las actividades del Consejo de la Red de Parques Nacionales.

Disposición adicional única. *Dotación de medios.*

El Organismo Autónomo Parques Nacionales atenderá con sus propios presupuestos, medios humanos y materiales al funcionamiento del Consejo de la Red de Parques Nacionales, no implicando aumento alguno de gasto público.

Disposición transitoria única. *Vigencia de los nombramientos de los miembros del Consejo de la Red de Parques Nacionales.*

Los nombramientos vigentes a la entrada en vigor de este real decreto de los miembros del Consejo de la Red de Parques Nacionales que no lo sean por razón de su cargo, mantendrán su eficacia hasta la finalización del periodo de cuatro años.

Disposición derogatoria única. *Derogación de normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 12/2008, de 11 de enero, por el que se regulan la composición y el funcionamiento del Consejo de la Red de Parques Nacionales.

Disposición final primera. *Habilitación competencial.*

El presente real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.23.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia de legislación básica sobre protección del medio ambiente.

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».

§ 127

Real Decreto 342/2007, de 9 de marzo, por el que se regula el desarrollo de las funciones del programa MaB, así como el Comité Español del citado programa, en el organismo autónomo Parques Nacionales

Ministerio de Medio Ambiente
«BOE» núm. 72, de 24 de marzo de 2007
Última modificación: 17 de junio de 2013
Referencia: BOE-A-2007-6241

El programa MaB «Persona y Biosfera» de la UNESCO es desde su establecimiento a principios de los años setenta un interesante instrumento para formular criterios y ejemplificar un nuevo modelo de relación del ser humano con la naturaleza. Esa primera intención demostrativa ha quedado palpablemente avalada con el paso de los años al consolidarse políticas de uso racional y desarrollo sostenible. Un ejemplo particular de estas intenciones y objetivos son las Reservas de la Biosfera, espacios singulares que, sin que ello implique necesariamente un régimen jurídico especial, son así reconocidas por la UNESCO como áreas de referencia donde ejemplificar una nueva manera de relación del hombre con la naturaleza. En este sentido, la misión del Programa Español «Persona y Biosfera» es desarrollar, demostrar, promover y presentar relaciones armoniosas del ser humano con su entorno. A largo plazo, el objetivo del programa es, desde la difusión, la divulgación y la proyección exterior, contribuir a formalizar una alianza entre administraciones, sectores sociales, gestores de espacios y sociedad civil, que proyecte la cooperación, la experimentación y la investigación interdisciplinar, para impulsar la sostenibilidad del desarrollo.

El programa MaB está integrado genéricamente en la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO. Esta Comisión, de conformidad con el artículo 7 del Real Decreto 173/2004, de 30 de enero, por el que se reestructura la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO, se configura como órgano colegiado adscrito a la Agencia Española de Cooperación Internacional del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Tal configuración es respetuosa con las competencias de cada uno de los Ministerios representados en el Consejo Ejecutivo de la misma, entre los que se encuentran los Ministerios de Educación y Ciencia y de Medio Ambiente, y, en su caso, con las correspondientes, por la naturaleza del asunto a tratar, a cualquier otro órgano de la Administración General del Estado. Sus funciones principales son las de asesoramiento y canalización de la participación en relación con la UNESCO.

Sobre estas premisas, y desde la óptica de la colaboración institucional, el Real Decreto 1477/2004, de 18 de junio, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Medio Ambiente, consagró en su artículo 5.4 al Organismo Autónomo Parques Nacionales, del Ministerio de Medio Ambiente, como organismo público encargado de la coordinación del desarrollo del Programa MaB «Persona y Biosfera» de la UNESCO.

A la vista de todo lo anterior, el presente real decreto, además de precisar el alcance de sus funciones, en la perspectiva de su integración global en la actividad que genéricamente desarrolla la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO, incorpora una nueva regulación del actual Comité Español del Programa MaB de la UNESCO, donde se consagra una presencia institucional de la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO, así como la participación de representantes de las administraciones públicas estatal, autonómica y local y demás sectores sociales públicos o privados implicados en los procesos de desarrollo sostenible que se ejemplifican en las Reservas de la Biosfera españolas.

La configuración de dicho Comité Español del Programa MaB de la UNESCO como órgano colegiado interministerial cuyo Presidente tiene rango superior al de Director General requiere una norma con rango de real decreto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.2 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Medio Ambiente, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de marzo de 2007,

D I S P O N G O :

Artículo 1. *Funciones del Organismo Autónomo Parques Nacionales para la coordinación del desarrollo del Programa MaB (Persona y Biosfera) de la UNESCO.*

Con carácter general, el Organismo Autónomo Parques Nacionales ejercerá la coordinación del desarrollo del Programa MaB y en particular, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, desarrollará las siguientes funciones:

a) Ejercer, a través de su Presidente, la representación institucional derivada de la ejecución del Programa MaB, en el marco de la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO y la Representación Permanente del Reino de España ante la UNESCO.

b) Impulsar y coordinar las actividades que constituyen la contribución española al Programa Internacional sobre Persona y la Biosfera, en el campo de la conservación del patrimonio natural, del desarrollo sostenible, de la formación, y en particular de la promoción del concepto de Reserva de la Biosfera.

c) Prestar asistencia, en colaboración con la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO, a las diferentes administraciones públicas españolas en relación con el Programa MaB, asegurando, en estrecha coordinación con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, y la Representación Permanente, la participación española en el Comité Internacional de Coordinación del citado programa.

Artículo 2. *Naturaleza y adscripción del Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.*

El Comité Español del Programa MaB de la UNESCO es un órgano colegiado de naturaleza consultiva que, independientemente de su adscripción al Organismo Autónomo Parques Nacionales, está integrado dentro del conjunto de grupos de trabajos conformados en el marco de la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO.

Artículo 3. *Funciones del Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.*

El Comité Español del Programa MaB de la UNESCO ejercerá las siguientes funciones específicas:

a) Informar las propuestas de declaración de nuevas reservas de la biosfera y de sus ampliaciones o modificaciones, presentadas por el Organismo Autónomo Parques Nacionales, que sean formuladas por las Administraciones competentes, con anterioridad a su traslado oficial por parte del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación al Consejo Internacional de Coordinación del Programa MaB a través de la Delegación Permanente del

Reino de España ante la UNESCO y previa comunicación a la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO.

b) Realizar propuestas y evaluaciones periódicas establecidas por la UNESCO sobre el estado de las reservas de la biosfera.

c) Proponer criterios objetivos que permitan el establecimiento de prioridades para el desarrollo de actividades relacionadas con las Reservas de la Biosfera.

d) Recabar información sobre el grado de ejecución de los programas de actuación en las Reservas de la Biosfera.

Artículo 4. *Composición del Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.*

El Comité Español del Programa MaB de la UNESCO tendrá la siguiente composición:

a) Presidente: el Vicepresidente del Organismo Autónomo Parques Nacionales, que ejercerá las funciones de impulso, supervisión y toma de decisiones en relación con la labor que desarrolle el Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.

b) Vicepresidente: el Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales, que substituirá al Presidente en caso de ausencia y ejercerá las funciones que éste le delegue.

c) Vocales:

1.º El Director Adjunto del Organismo Autónomo Parques Nacionales.

2.º Un representante de la Secretaría General de la Comisión Nacional Española de Cooperación con la UNESCO.

3.º Un representante del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente en materia de desarrollo rural.

4.º Un representante del Ministerio de Economía y Competitividad, en materia de investigación y ciencia.

5.º Un representante del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, en materia de turismo.

6.º Un representante de cada una de las comunidades autónomas en cuyo territorio estén declaradas por la UNESCO reservas de la biosfera.

7.º Dos representantes de las organizaciones no gubernamentales cuyo objeto sea la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

8.º Un representante de las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal.

9.º Un representante de las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal.

10.º Un representante de las asociaciones profesionales agrarias más representativas a nivel estatal.

11.º Un representante de las asociaciones profesionales pesqueras más representativas a nivel estatal.

12.º Dos representantes del Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera regulado en el artículo 6.

13.º Dos representantes del Consejo Científico regulado en el artículo 7.

14.º Un representante de las entidades locales en cuyos territorios municipales se ubiquen las reservas de la biosfera designados por la asociación de municipios de ámbito estatal de mayor implantación.

15.º El Director de la Fundación Biodiversidad del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

d) Secretario: actuará como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario del Organismo Autónomo Parques Nacionales nombrado por su Director.

Los vocales serán nombrados por el Presidente del Comité, previa designación por la administración u organización competente.

Artículo 5. *Órganos adscritos al Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.*

El Comité Español del Programa MaB de la UNESCO tendrá adscritos un Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera y un Consejo Científico.

Artículo 6. *El Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera.*

1. El Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera se constituye como órgano técnico adscrito al Comité Español del Programa MaB de la UNESCO, con las siguientes funciones:

a) Proponer criterios de evaluación de las reservas de la biosfera e indicadores de sostenibilidad de las mismas.
b) Proponer los catálogos de buenas prácticas y Agendas 21 aplicables a las reservas de la biosfera.
c) Asesorar sobre la participación de España en los grupos de trabajo temáticos y las redes territoriales de Reservas de la Biosfera establecidas por la UNESCO, en particular, la redes EuroMaB, IberoMaB y RedBios.
d) Proponer, desde la experiencia práctica de la gestión, cuantas medidas estimen oportunas para el mejor desarrollo del Programa MaB en España.

2. El Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera estará compuesto por un representante designado por el órgano responsable de la gestión de cada una de las reservas de la biosfera españolas. Su nombramiento y cese como miembros del Consejo corresponderá al Presidente del Comité Español del Programa MaB.
Su Presidente y su Secretario se elegirán entre sus miembros por mayoría absoluta en primera votación o por mayoría simple en segunda votación. La duración de su mandato será de dos años prorrogables, por acuerdo del Consejo, por idéntico período. El Presidente y el Secretario, o las personas en quienes deleguen, serán los representantes del Consejo del Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera en el Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.
El Secretario levantará acta de las deliberaciones y acuerdos adoptados por el Consejo de Gestores de las Reservas de la Biosfera y la remitirá al Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.
3. El Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera se reunirá por acuerdo de su Presidente, previa comunicación al Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales, al menos una vez al año, y podrá aprobar un reglamento de régimen interior. Aquellas reuniones que generen gastos por indemnización de acuerdo con el Real Decreto 462/2002 deberán ser expresamente aprobadas por el Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales con anterioridad a su convocatoria. A todas las reuniones asistirá el funcionario del Organismo Autónomo Parques Nacionales que ejerza las funciones de Secretario del Comité Español del Programa MaB, con voz pero sin voto.

Artículo 7. *El Consejo Científico.*

1. El Consejo Científico se constituye como órgano de asesoramiento en el marco del Comité Español del Programa MaB de la UNESCO con las siguientes funciones:

a) Informar las nuevas propuestas de declaración de Reservas de la Biosfera, así como sus ampliaciones o modificaciones, a propuesta del Organismo Autónomo Parques Nacionales.
b) Realizar las evaluaciones periódicas de las reservas de la biosfera que establezca la UNESCO y remitirlas al Comité Español del Programa MaB.
c) Proponer planes de investigación aplicada al desarrollo sostenible en las reservas de la biosfera.
d) Proponer cuantas medidas estimen oportunas para el mejor desarrollo del Programa MaB en España.

2. El Consejo Científico estará compuesto por un representante de las Universidades de cada una de las comunidades autónomas que tengan declaradas reservas de la biosfera, designado entre una terna propuesta por la consejería responsable en materia de universidades de la comunidad autónoma correspondiente, de forma que se asegure la representación de las diversas especialidades socio-económicas y científicas asociadas al desarrollo sostenible. También se incluirán tres representantes de los centros e institutos de investigación adscritos al Ministerio de Economía y Competitividad en materia de investigación y ciencia y tres miembros más de libre designación por parte del Presidente del

Comité Español del Programa MaB. Todos los miembros del Consejo Científico serán nombrados por el Presidente del Comité Español del Programa MaB.

Las designaciones de los miembros del Consejo Científico del Comité MaB tendrán una duración de cuatro años, prorrogables por idénticos períodos, salvo presentación de una nueva terna por las autoridades que los propusieron.

Su Presidente y su Secretario se elegirán de entre sus miembros por mayoría absoluta en primera votación o por mayoría simple en segunda votación. La duración de su mandato será de dos años prorrogables por acuerdo del Consejo por idéntico período. El Presidente y el Secretario, o las personas en quienes deleguen, serán los representantes del Consejo Científico en el Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.

El Secretario levantará acta de las deliberaciones y acuerdos adoptados por el Consejo Científico y la remitirá al Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.

3. El Consejo Científico se reunirá por acuerdo de su Presidente, previa comunicación al Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales, al menos una vez al año, y podrá aprobar un reglamento de régimen interior. Aquellas reuniones que generen gastos por indemnización de acuerdo con el Real Decreto 462/2002 deberán ser expresamente aprobadas por el Director del Organismo Autónomo Parques Nacionales con anterioridad a su convocatoria. A todas las reuniones asistirá el funcionario del Organismo Autónomo Parques Nacionales que ejerza las funciones de Secretario del Comité Español del Programa MaB, con voz pero sin voto.

Artículo 8. *Funcionamiento del Comité Español del Programa MaB de la UNESCO.*

1. El Comité Español del Programa MaB de la UNESCO se reunirá en sesiones ordinarias al menos una vez al año, así como en sesiones extraordinarias cuando las circunstancias así lo aconsejen, por iniciativa de su Presidente o acuerdo de, al menos, dos tercios de sus miembros.

2. Las reuniones ordinarias se convocarán por el Presidente con al menos quince días naturales de antelación por correo ordinario o por medios telemáticos, indicando el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

3. Las sesiones extraordinarias a iniciativa del Presidente se convocarán con la misma antelación que las sesiones ordinarias. Respecto a las acordadas por dos tercios de los miembros, el plazo máximo para su celebración será de quince días naturales desde el acuerdo adoptado.

4. Sin perjuicio de la celebración de reuniones extraordinarias, se faculta al Comité para que en casos excepcionales y de urgencia adopte las decisiones por medios telemáticos, mediante votación por escrito y sin sesión presencial. En este caso, se remitirá a todos los miembros del Comité por vía telemática el punto o puntos del orden del día y la documentación correspondiente, dando un plazo máximo de quince días para que manifiesten por la misma vía su voluntad u opinión.

5. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes. En caso de empate, el voto del Presidente o en su ausencia el del Vicepresidente, tendrá carácter dirimente.

6. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, el Comité Español del Programa MaB de la UNESCO podrá aprobar un reglamento de régimen interior en el que se detallen las normas precedentes de organización y funcionamiento.

Disposición adicional primera. *Régimen jurídico de los órganos colegiados.*

En todo lo no previsto por sus normas de funcionamiento, los órganos colegiados que se regulan en este real decreto se regirán por lo establecido 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 adicional segunda. *Dotación de medios y actuaciones.*

1. El Organismo Autónomo Parques Nacionales atenderá con sus propios presupuestos, medios humanos y materiales al funcionamiento del Comité Español del Programa MaB de la UNESCO, del Consejo de Gestores de Reservas de la Biosfera, y del Consejo Científico.

2. En el Presupuesto de Gastos del Organismo Autónomo Parques Nacionales se contemplarán las partidas necesarias para asegurar la ejecución de aquellas actuaciones que en desarrollo de la Red de Reservas de la Biosfera así se determinen, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado.

3. Igualmente el Organismo Autónomo Parques Nacionales podrá establecer convenios de colaboración con otras administraciones públicas al objeto de asegurar el cumplimiento de los objetivos de las Reservas de la Biosfera.

Disposición adicional tercera. *Financiación.*

La aprobación de este real decreto no supondrá incremento de gasto público.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

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

§ 128

Real Decreto 1269/2018, de 11 de octubre, por el que se determinan la composición, las funciones y las normas de funcionamiento del Consejo Forestal Nacional. [Inclusión parcial]

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
«BOE» núm. 269, de 7 de noviembre de 2018
Última modificación: 10 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-2018-15237

[. . .]

Artículo 3. *Composición.*

El Consejo Forestal Nacional estará integrado por los siguientes miembros:

a) Presidencia: la persona titular del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

b) Vicepresidencia 1.°: la persona titular de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente.

c) Vicepresidencia 2.°: la persona titular de la Dirección General de Biodiversidad, Bosques y Desertificación.

d) Las vocalías siguientes:

1.º Tres vocalías en representación del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, con rango, al menos, de Subdirector o Subdirectora General o asimilado, procedentes de la Dirección General de Biodiversidad, Bosques y Desertificación, de la Dirección General de Políticas contra la Despoblación y de la Oficina Española de Cambio Climático.

2.º Siete vocalías en representación de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, con categoría, al menos, de Subdirector o Subdirectora General o asimilado, que corresponderán a los siguientes departamentos ministeriales: Ministerio de Defensa, Ministerio de Hacienda y Función Pública, Ministerio del Interior, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, y Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación estará representado por tres vocales, con rango, al menos, de Subdirector o Subdirectora General o asimilado, procedentes de las siguientes Direcciones Generales:

– Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria.
– Dirección General de Producciones y Mercados Agrarios.
– Dirección General de Sanidad de la Producción Agraria.

3.º Diecinueve vocalías en representación de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

4.º Una vocalía en representación de la Administración local a través de la asociación de entes locales de ámbito estatal más representativa, teniendo que ser miembro de una corporación local.

5.º Una vocalía en representación de las empresas de selvicultura y explotación forestal.

6.º Una vocalía en representación de los propietarios forestales.

7.º Una vocalía en representación de las entidades de certificación forestal.

8.º Una vocalía en representación de las asociaciones relacionadas con la caza y la pesca.

9.º Una vocalía en representación de las organizaciones profesionales agrarias más representativas en el sector forestal.

10.º Una vocalía en representación de las asociaciones de consumidores y usuarios de ámbito nacional.

11.º Dos vocalías procedentes de los colegios profesionales, uno de los cuales representará al Colegio Oficial de Ingenieros de Montes y al Colegio de Ingenieros Técnicos Forestales, y el segundo conjuntamente al resto de los colegios profesionales del Consejo General de Colegios, relacionados con el sector forestal, que se muestren interesados.

12.º Una vocalía en representación de la Sociedad Española de Ciencias Forestales.

13.º Una vocalía en representación de las universidades que impartan planes de estudio conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales de ámbito forestal.

14.º Una vocalía en representación del Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA).

15.º Una vocalía representación de las organizaciones interprofesionales de productos forestales de ámbito estatal legalmente reconocidas.

16.º Una vocalía en representación de las industrias de primera transformación de la madera.

17.º Una vocalía en representación de las industrias de la pasta y el papel

18.º Dos vocalías representación de las industrias de productos forestales no madereros.

19.º Una vocalía en representación de las industrias de la bioenergía.

20.º Una vocalía en representación de las asociaciones de agentes forestales y medioambientales.

21.º Una vocalía en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito forestal a escala nacional.

22.º Dos vocalías en representación de las organizaciones no gubernamentales cuyo objeto social sea la defensa de la naturaleza.

23.º Una vocalía en representación del Ministerio del Interior al Servicio de Protección de la Naturaleza de la Guardia Civil.

[. . .]

§ 129

Orden DSA/819/2020, de 3 de septiembre, por la que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
«BOE» núm. 239, de 7 de septiembre de 2020
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2020-10270

La Agenda 2030 supone una nueva visión del desarrollo que integra lo económico, lo social y lo ambiental a través de 17 objetivos y 169 metas. España ha adquirido un compromiso político para el cumplimiento de la Agenda 2030, materializado en la aprobación por el Consejo de Ministros el 22 de junio de 2018 del «Plan para la implementación de la Agenda 2030» en la que se recoge una nueva visión del desarrollo sostenible con voluntad de transformación.

La Agenda 2030 es, ante todo, un nuevo contrato social global y local que obliga a todos los actores sociales y a todas las Administraciones públicas a trabajar de forma coordinada. Ello requiere partir de una visión integradora e integral que aglutine las políticas públicas internas y la coherencia de las políticas con el desarrollo sostenible en un esfuerzo colectivo conjunto.

La ciudadanía organizada, a través de sus diferentes formas, ha expresado su voluntad de participar activamente en la implementación de la Agenda 2030 y por ello es necesario generar instrumentos que permitan cooperar y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Como queda reflejado en el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 y en otros documentos sobre la gobernanza de la misma, el Consejo de Desarrollo Sostenible, creado por la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero, por la que se crea el Consejo de Desarrollo Sostenible, se concibe como un espacio ciudadano de carácter consultivo y de seguimiento de la implementación de la Agenda 2030 desde un enfoque participativo, incluyente y transparente. El Consejo de Desarrollo Sostenible forma parte y complementa la estructura de gobernanza para la implementación de la Agenda 2030 en España. Se trata de un órgano colegiado que articula la participación de la sociedad civil desde la pluralidad de las organizaciones sociales, económicas, medioambientales y culturales de nuestro país.

El Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 recoge, además, la rendición de cuentas sobre las actuaciones realizadas para el cumplimiento de la Agenda 2030 en España, un compromiso de conjunto, una demostración de que entendemos que es necesario trabajar de manera coordinada entre todas las administraciones y los actores sociales, económicos y medioambientales.

La gobernanza de la Agenda 2030 en España ha puesto énfasis en la necesidad de reforzar los mecanismos institucionales de cooperación. En atención a lo anterior, resulta necesario que los marcos de cooperación se actualicen de acuerdo a las nuevas estructuras ministeriales y al reparto competencial que se ha originado.

Estos objetivos, ligados a la necesidad de concretar determinados aspectos del funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible aconsejan, para mayor claridad y seguridad jurídica, aprobar una nueva orden de carácter integrador que sustituya a las previsiones contenidas en la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero.

Esta orden se dicta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En su virtud, dispongo:

Primero. *Naturaleza y adscripción.*

1. El Consejo de Desarrollo Sostenible (en adelante, el Consejo) es un órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que se constituye con la finalidad de ser un órgano asesor, de colaboración y cauce de la participación de la sociedad civil para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

2. El Consejo está adscrito al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a través de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.

Segundo. *Funciones.*

El Consejo de Desarrollo Sostenible tendrá las siguientes funciones:

a) Asesorar a la Secretaría de Estado para la Agenda 2030 en la elaboración e implementación de los planes y estrategias necesarios para el cumplimiento de la Agenda 2030.

b) Generar documentos y análisis sobre aspectos de la implementación para la consecución de la Agenda 2030.

c) Contribuir a la divulgación y comunicación de la Agenda 2030 al conjunto de la ciudadanía española.

d) Impulsar el diálogo y coordinación entre todos los agentes sociales, económicos, medioambientales y culturales para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tercero. *Composición.*

1. El Consejo estará conformado de la siguiente manera:

a) La Presidencia.

b) La Vicepresidencia.

c) La Secretaría.

d) Las vocalías en representación de la sociedad civil, en número de sesenta, designadas por la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, de acuerdo con la siguiente distribución:

1.º Dieciséis vocalías en representación del sector empresarial y sindicatos, según se detallan a continuación:

i. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

ii. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

iii. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos.

iv. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores.

v. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos.

vi. Una persona en representación de los colegios profesionales, a propuesta de la Unión Profesional.

vii. Una persona en representación y a propuesta de la Red Española del Pacto Mundial.

viii. Dos personas en representación de los diferentes sectores económicos, a propuesta de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

ix. La persona que ostente la titularidad de la Secretaría General de la Unión General de Trabajadores.

x. La persona que ostente la titularidad de la Secretaría General de Comisiones Obreras.

xi. Tres personas a propuesta de las organizaciones sindicales de ámbito nacional enumeradas en el anexo I.

xii. La persona que ostente la titularidad de la Presidencia de la Cámara de Comercio de España.

xiii. Una persona en representación de las asociaciones de agricultores y ganaderos, enumeradas en el anexo II, a propuesta de estas.

2.º Tres vocalías en representación del sistema universitario y centros de investigación, según se detallan a continuación:

i. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.

ii. Dos personas en representación del ámbito universitario y de la investigación, a propuesta del Consejo de Universidades.

3.º Dieciocho vocalías en representación de las principales plataformas y redes ciudadanas del tercer sector, según se detallan a continuación:

i. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Plataforma del Tercer Sector.

ii. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma de ONG de Acción Social.

iii. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma de Organizaciones de Infancia.

iv. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma del Voluntariado de España.

v. Una persona en representación y a propuesta de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español.

vi. Una persona en representación y a propuesta del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

vii. Una persona en representación y a propuesta de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo España.

viii. Dos personas en representación de las ONGs enumeradas en el anexo III, cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible, a propuesta de estas.

ix. Una persona en representación y a propuesta de la Federación de Planificación Familiar Estatal.

x. Una persona en representación y a propuesta de la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos-España.

xi. Una persona en representación y a propuesta de la Confederación Estatal de Asociaciones de Vecinos.

xii. Tres personas en representación de las organizaciones de la sociedad civil que integran el espacio de encuentro Futuro en Común, enumeradas en el anexo IV, y a propuesta de estas.

xiii. Una persona en representación y a propuesta de la Asociación Española de Investigación para la Paz.

xiv. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma Impacto de Género Ya.

xv. Una persona en representación y a propuesta de Creación Positiva.

4.º Trece vocalías para organizaciones representativas de intereses sociales, según se detallan a continuación:

i. Una persona en representación de las entidades sociales del ámbito de consumidores y usuarios, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de Consumidores y Usuarios.

ii. Una persona en representación de las entidades de estudiantes, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Escolar del Estado.

iii. Una persona en representación de las entidades sociales del ámbito de la juventud, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de la Juventud de España.

iv. Una persona en representación de las entidades que trabajan en el ámbito de la igualdad de trato por origen racial o étnico, a propuesta del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

v. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de los mayores, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Estatal de las Personas Mayores.

vi. Una persona en representación de las entidades que trabajan en el ámbito de la infancia, a nivel estatal, a propuesta del Observatorio de la Infancia.

vii. Una persona en representación de las entidades sociales, a propuesta del Consejo de Cooperación Bibliotecaria.

viii. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la igualdad de género, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de Participación de la Mujer.

ix. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la inmigración, a nivel estatal, a propuesta del Foro para la integración social de los inmigrantes.

x. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la violencia de género, a nivel estatal, a propuesta del Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer.

xi. Una persona en representación de las entidades del ámbito LGTBI, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

xii. Una persona en representación de las entidades sociales, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social.

xiii. Una persona en representación de las entidades que trabajan en el ámbito de la discapacidad, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Nacional de la Discapacidad.

5.º Tres vocalías en representación del sector de la economía social y las fundaciones, según se detallan a continuación:

i. Una persona en representación y a propuesta de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

ii. Una persona en representación de las organizaciones de la innovación social, a propuesta de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

iii. Una persona en representación y a propuesta de la Asociación Española de Fundaciones.

6.º Dos vocalías en representación de las redes de personas expertas vinculadas con la Agenda 2030, según se detallan a continuación:

i. Una persona en representación y a propuesta de la Red Española para el Desarrollo Sostenible.

ii. Una persona en representación y a propuesta de la Fundación COTEC para la innovación.

7.º Cinco vocalías para personas expertas independientes en el ámbito del desarrollo sostenible y la Agenda 2030, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, previa consulta con el Pleno del Consejo.

e) La vocalía correspondiente a un representante miembro de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, designada por la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.

2. La Presidencia del Consejo corresponderá a la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.

3. La Vicepresidencia corresponderá, con carácter rotatorio cada dos años, a una persona vocal representante del grupo de principales plataformas y redes ciudadanas del tercer sector elegido por el Pleno de entre sus miembros.

4. La Secretaría del Consejo corresponderá al titular de la Dirección General de Políticas Palanca para el Cumplimiento de la Agenda 2030, que actuará con voz, pero sin voto. En

caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, podrá ser sustituido por otro miembro de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030 designado por la persona que ostente la Presidencia del Consejo.

5. El Consejo podrá invitar a asistir a sus reuniones, con voz, pero sin voto, a toda persona a título personal o en representación de alguna institución que se considere oportuno y en función de los asuntos que se traten.

6. En la medida de lo posible, se procurará la composición paritaria del Consejo.

7. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, los vocales podrán ser sustituidos por otra persona de la misma entidad, organización o institución, con la representatividad, la competencia y el conocimiento en la materia suficientes, previa comunicación escrita a la Secretaría del Consejo.

Cuarto. *De la presidencia, la vicepresidencia y la secretaría.*

1. Corresponde a la persona que ostente la presidencia:

a) La representación general del Consejo en su ámbito de competencias.

b) La convocatoria de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Consejo.

2. Corresponde a la persona que ostente la vicepresidencia:

a) La sustitución de la persona que ostente la presidencia en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal.

b) Las demás funciones que le atribuya la persona que ostente la presidencia.

3. Corresponde a la persona que ostente la secretaría:

a) La preparación del orden del día de las convocatorias.

b) El apoyo a la persona que ostente la presidencia en el mantenimiento de la continuidad del Consejo y la coordinación de su funcionamiento.

c) La coordinación de las diferentes comisiones y grupos de trabajo que, en su caso, se constituyan.

Quinto. *Funcionamiento.*

1. El Consejo podrá actuar en Pleno y en Comisión Permanente.

2. El Pleno del Consejo estará constituido por las personas que ostenten la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría y las vocalías designadas en representación de los diferentes grupos de la sociedad civil y de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.1.d) y e), respectivamente.

El Pleno se reunirá dos veces al año de manera ordinaria y, de manera extraordinaria, a petición de la mitad de sus miembros o de la Presidencia, de manera justificada por la urgencia o importancia de los temas a tratar.

3. La Comisión Permanente estará compuesta por una persona en representación de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, que la presidirá, y quince personas vocales elegidas por la Presidencia del Consejo, a propuesta del Pleno de entre sus miembros, representando de manera proporcional los diferentes grupos de interés del Consejo, de acuerdo con la siguiente distribución:

a) Cuatro personas vocales representando al sector empresarial y sindicatos, correspondiendo dos al sector empresarial y dos por sindicatos.

b) Una persona vocal representando al sistema universitario y centros de investigación.

c) Cuatro personas vocales representando a las principales plataformas y redes ciudadanas del Tercer Sector.

d) Tres personas vocales representando a las organizaciones representativas de intereses sociales elegidas a través de los consejos consultivos estatales.

e) Una persona vocal representando a redes de expertos vinculados con la Agenda 2030.

f) Una persona vocal representando al sector de la Economía Social y las Fundaciones.

g) Una persona vocal representando a los expertos independientes.

La Comisión Permanente se reunirá al menos dos veces al año y ejercerá las funciones de preparación y coordinación de los trabajos para el desarrollo de las sesiones plenarias y aquellas otras que le delegue el Pleno.

Sexto. *Comisiones y grupos de trabajo.*

1. Mediante acuerdo del Pleno o de la Comisión Permanente, y con el fin de garantizar la eficacia en el cumplimiento de sus fines, el Consejo podrá constituir, a propuesta de la presidencia, comisiones y grupos de trabajo, que podrán tener carácter temporal o permanente, y que se reunirán cuando así sea necesario para el desarrollo de tareas específicas.

Estarán compuestos por un número reducido de miembros del Pleno, de composición equilibrada y procurando que exista una representación proporcional de los diferentes grupos de interés representados en el Consejo de acuerdo con las áreas de estudio, debate o diálogo que resulten de interés.

2. La función de las comisiones y de los grupos de trabajo es informar al Pleno sobre los asuntos que de forma específica se les encarguen, realizando su tarea mediante el estudio de los temas encomendados o a través del seguimiento de las actuaciones realizadas. Sus propuestas no tendrán carácter vinculante y se elevarán al Pleno.

3. Las comisiones y los grupos de trabajo estarán presididas por un vocal designado por la persona que ostente la presidencia, y estarán, en su caso, asistidos por los órganos competentes por razón de la materia del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Séptimo. *Régimen jurídico.*

En lo no previsto por la presente orden, el Consejo ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados dispuestas en la sección 3.ª del capítulo II, del título Preliminar, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Octavo. *Régimen económico.*

1. Las personas integrantes del Consejo no percibirán remuneración alguna por el ejercicio de sus funciones.

2. El coste de funcionamiento del Consejo será atendido con cargo a los créditos existentes en el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, sin que sea necesario incrementar su dotación global.

3. El Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento del Consejo.

Noveno. *Garantía de la accesibilidad universal.*

El entorno físico o lugar en los que se celebren las reuniones presenciales del Consejo de Desarrollo Sostenible, así como los distintos canales de comunicación utilizados, serán necesariamente accesibles para personas con discapacidad.

Décimo. *Normas internas de funcionamiento.*

El Consejo de Desarrollo Sostenible podrá establecer, una vez constituido y mediante acuerdo del Pleno, normas internas de funcionamiento que complementen lo dispuesto en la presente orden.

Undécimo. *No incremento del gasto público.*

La constitución y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible no supondrán incremento alguno del gasto público.

Duodécimo. *Efectos.*

1. La presente orden surtirá efectos el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Queda sin efectos la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero, por la que se crea el Consejo de Desarrollo Sostenible.

ANEXO I

Organizaciones sindicales de ámbito nacional

Unión Sindical Obrera-USO.
Central Sindical Independiente y de Funcionarios-CSIF.
Confederación General del Trabajo-CGT.

ANEXO II

Asociaciones de agricultores y ganaderos

Asociación Agraria Jóvenes Agricultores-ASAJA.
Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos-COAG.
Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos-UPA.
Unión de Uniones de Agricultores y Ganaderos-Unión de Uniones.

ANEXO III

ONGs cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible

Amigos de la Tierra.
Ecologistas en Acción.
Greenpeace España.
Sociedad Española de Ornitología SEO/Birdlife.
WWF/Asociación de Defensa de la Naturaleza (ADENA).

ANEXO IV

Organizaciones de la sociedad civil que integran el espacio de encuentro Futuro en Común

Agenda 2030 feminista/L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius+Creación Positiva.
Alianza por la Solidaridad-ApS.
Amycos.
Asamblea de Cooperación por la Paz.
Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Latinoamericanos-AIETI.
Asociación Amigos de la Tierra.
Asociación Española de Investigación para la Paz-AIPAZ.
Batera 2030- Observatorio Feminista Agenda 2030 Euskadi-Fundación Haurralde.
Cáritas Española.
Carta Abierta contra el Hambre.
Comisión Española de Ayuda al Refugiado-CEAR.
Consejo General del Trabajo Social.
Coordinadora de ONG de Desarrollo de España.
Coordinadora Galega de ONGD.
Coordinadora ONGD de Castilla La Mancha.
Coordinadora ONGD de Castilla y León.
Comisiones Obreras-CCOO.
Cruz Roja Española.
Instituto de Derechos Humanos, Democracia, Cultura de Paz y No Violencia-DEMOSPAZ.
ECODES.
Ecologistas en Acción.
Economistas sin Fronteras.

EDUCO.
Entreculturas.
Federación de Asociaciones de Medicus Mundi en España.
Federación de Clubes y Centros UNESCO-FECU.
Federación de Planificación Familiar Estatal-FPFE.
Fórum de Política Feminista.
Fundación Abogacía Española.
Fundación Anesvad.
Fundación Ayuda en Acción.
Fundación Cepaim - Acción integral con migrantes.
Fundación CIDEAL.
Fundación ISCOD-UGT Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo.
Fundación ONCE América Latina-FOAL.
Fundación Secretariado Gitano.
Fundación World Vision.
Greenpeace.
Instituto de Cooperación Internacional y Desarrollo Municipal-INCIDEM.
Manos Unidas.
Médicos del Mundo.
Movimiento por la Paz-MPDL.
Observatorio de Sostenibilidad.
ONGAWA Ingeniería para el Desarrollo Humano.
Oxfam Intermón.
Plan Internacional.
Plataforma de Organizaciones de Acción Social-POAS.
Plataforma de Organizaciones de Infancia-POI.
Plataforma de Voluntariado de España-PVE.
Prosalus.
Red de Entidades para el Desarrollo Solidario-REDES.
Red de ONGD de la Comunidad de Madrid.
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español-EAPN-ES.
Save the Children.
Sociedad Española de Ornitología SEO/Birdlife.
UNESCO Etxea-Centro UNESCO País Vasco.
UNICEF Comité Español.
Unión Sindical Obrera-USO.
WWF.

§ 130

Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 182, de 31 de julio de 1987
Última modificación: 29 de junio de 2023
Referencia: BOE-A-1987-17803

[. . .]

TÍTULO I

Disposiciones comunes a los diferentes modos de transporte terrestre

[. . .]

CAPÍTULO VII

El Consejo Nacional de Transportes Terrestres

Artículo 36.

1. El Consejo Nacional de Transportes Terrestres es el órgano superior de asesoramiento, consulta y debate sectorial de la Administración en asuntos que afecten al funcionamiento del sistema de transportes.

2. El Consejo estará integrado por expertos designados por la Administración General del Estado a propuesta de las empresas de transporte por carretera, a través del Comité Nacional del Transporte por Carretera; de las empresas de transporte por ferrocarril, a través de sus asociaciones; de los trabajadores de las empresas transportistas, a través de las centrales sindicales más representativas en dicho sector; de los usuarios del transporte, a través del Consejo de Consumidores y Usuarios, de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y de las asociaciones de empresas usuarias del transporte de mercancía, así como, en su caso, de las empresas de otros modos de transporte y de otros sectores de actividad relacionados con el transporte.

Asimismo, la Administración podrá designar directamente a otros consejeros atendiendo exclusivamente a su competencia profesional, así como a representantes de la propia Administración especializados en materia de transporte terrestre.

3. Reglamentariamente se determinará la composición concreta del Consejo, el órgano competente para el nombramiento de sus miembros, así como los criterios y el procedimiento a través de los que los distintos sectores afectados propondrán sus candidatos.

4. Los miembros del Consejo no participan en éste en representación del sector que, en su caso, hubiese propuesto su nombramiento, sino como expertos a título individual. En

consecuencia, no podrán ser representados en las deliberaciones del Consejo sino por otros consejeros.

Sin perjuicio de ello, el Consejo podrá crear grupos de trabajo, de carácter permanente o coyuntural, que lo asistan en la elaboración de los estudios previos a la emisión de sus dictámenes. De estos grupos de trabajo podrán formar parte tanto consejeros como personas que no lo sean, si bien sus conclusiones sólo se tendrán en cuenta por la Administración cuando sean refrendadas por el pleno del Consejo.

5. El Consejo Nacional de Transportes Terrestres deberá informar en el procedimiento de elaboración de los Planes de Transporte y en todos aquellos otros asuntos en que así se establezca reglamentariamente. El Consejo podrá, además, proponer a la Administración las medidas que estime oportunas para mejorar la coordinación y eficacia del sistema de transportes.

[. . .]

CAPÍTULO I

Conceptos y clases

[. . .]

CAPÍTULO II

Los ferrocarriles de transporte público

Artículos 152 a 165.

(Derogados)

[. . .]

§ 131

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. [Inclusión parcial]

Ministerio de Fomento
«BOE» núm. 253, de 20 de octubre de 2011
Última modificación: 25 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2011-16467

[. . .]

LIBRO PRIMERO

Sistema portuario de titularidad estatal

TÍTULO I

Organización y Gestión

[. . .]

CAPÍTULO II

Administración portuaria estatal

[. . .]

Sección 2.ª Autoridades Portuarias

[. . .]

Artículo 30. *Consejo de Administración: composición, funciones e incompatibilidades.*

1. El Consejo de Administración está integrado por los siguientes miembros:

a) El Presidente de la entidad, que lo será del Consejo.
b) Un miembro nato, que será el Capitán Marítimo.
c) Un número de vocales comprendido entre 10 y 13, excepto para las Islas Canarias y las Baleares, en cuyo caso podrá llegar a 16 vocales, a establecer por las Comunidades Autónomas o por las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, y designados por las mismas.

2. La designación por las Comunidades Autónomas o las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla de los vocales referidos en la letra c) del apartado anterior respetará los siguientes criterios:

a) La Administración General del Estado estará representada, además de por el Capitán Marítimo, por tres de estos Vocales, de los cuales uno será un Abogado del Estado y otro del Organismo Público Puertos del Estado.

b) La Comunidad Autónoma estará representada, además de por el Presidente, por cuatro vocales.

c) En el caso de las Islas Canarias cada Cabildo tendrá un representante y en el de las Islas Baleares cada Consell tendrá un representante.

d) Los municipios en cuyo término está localizada la zona de servicio del puerto tendrán una representación del 33 por ciento del resto de los miembros del Consejo. Cuando sean varios los municipios afectados, la representación corresponderá en primer lugar a aquél o aquellos que den nombre al puerto o a los puertos administrados por la Autoridad Portuaria, y posteriormente a los demás en proporción a la superficie del término municipal afectada por la zona de servicio.

e) El 66 por ciento del resto de los miembros del Consejo serán designados en representación de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, organizaciones empresariales y sindicales y sectores económicos relevantes en el ámbito portuario.

La designación de los Vocales deberá hacerse necesariamente a propuesta de las Administraciones Públicas y Entidades y Organismos representados en el Consejo de Administración. En el caso de la Administración General del Estado, dicha propuesta será realizada por el Presidente del Organismo Público Puertos del Estado.

Los nombramientos de los Vocales del Consejo de Administración a que se refiere la letra c) del apartado primero, tendrán una duración de cuatro años, siendo renovable, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

La separación de los Vocales del Consejo será acordada por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, a propuesta de las organizaciones, organismos y entidades a que aquellos representen.

3. El Consejo designará a propuesta del Presidente, un Secretario, que si no fuera miembro de aquél, asistirá a sus reuniones con voz pero sin voto. También formará parte del Consejo, con voz pero sin voto, el Director.

4. No podrán formar parte del Consejo de Administración de las Autoridades Portuarias:

a) Los propietarios, socios, consejeros, directores, gerentes, cargos de confianza, o directivos en general de sociedades o empresas que presten servicios o desarrollen actividades en el puerto, cuya concesión, autorización o contratación sea competencia o corresponda suscribir a la Autoridad Portuaria, salvo que ostenten un cargo de representación empresarial electivo de ámbito estatal, autonómico o local.

b) Todos aquellos que tengan participación o interés directo en empresas o entidades que realicen o tengan presentadas ofertas para la realización en el puerto de obras y suministros o de cualquier actividad que genere a la Autoridad Portuaria gastos relevantes, salvo que se trate de Entidades o Corporaciones de Derecho Público o que ostenten un cargo de representación empresarial electivo de ámbito estatal, autonómico o local.

c) El personal laboral de la Autoridad Portuaria o de empresas, entidades o corporaciones que presten sus servicios en el puerto, en lo que se refiere a los puestos de representación sindical, salvo que ostenten un cargo sindical electivo de ámbito estatal, autonómico o local.

d) Los que se hallen incursos en incompatibilidad, con arreglo a la legislación aplicable.

e) Las personas que no ostenten la condición de ciudadano de la Unión Europea.

5. Corresponden al Consejo de Administración las siguientes funciones:

a) Regir y administrar el puerto, sin perjuicio de las facultades que le correspondan al Presidente.

b) Delimitar las funciones y responsabilidades de sus órganos y conferir y revocar poderes generales o especiales a personas determinadas, tanto físicas como jurídicas para los asuntos en que fuera necesario tal otorgamiento.

c) Aprobar, a iniciativa del Presidente, la organización de la entidad y sus modificaciones.

d) Establecer sus normas de gestión y sus reglas de funcionamiento interno, su régimen económico y funciones del Secretario.

e) Aprobar los proyectos de presupuestos de explotación y capital de la Autoridad Portuaria y su programa de actuación plurianual, así como su remisión a Puertos del Estado para su tramitación.

f) Aprobar las cuentas anuales, que incluirán el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo, la memoria y la propuesta, en su caso, de la aplicación de resultados, acordando el porcentaje de los mismos que se destine a la constitución de reservas, en la cantidad que resulte precisa para la realización de inversiones y para su adecuado funcionamiento.

g) Autorizar las inversiones y operaciones financieras de la entidad, incluidas la constitución y participación en sociedades mercantiles, previo cumplimiento de los requisitos legales necesarios.

h) Aprobar los proyectos que supongan la ocupación de bienes y adquisición de derechos a que se refiere el artículo 61 de la presente ley, sin perjuicio de la aprobación técnica de los mismos por técnico competente.

i) Ejercer las facultades de policía que le atribuye la presente ley, y que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines.

j) Fijar los objetivos de gestión anuales, en el marco de los globales que establezca Puertos del Estado para el conjunto del sistema.

k) Proponer las operaciones financieras de activo o pasivo cuya aprobación corresponde a Puertos del Estado, dentro del marco de los planes de inversión, de financiación y de endeudamiento que el Gobierno y las Cortes Generales aprueben para este Organismo Público.

l) Autorizar créditos para financiamiento del circulante.

m) Fijar las tarifas por los servicios comerciales que preste la Autoridad Portuaria.

n) Otorgar las concesiones y autorizaciones, de acuerdo con los criterios y Pliegos de Condiciones Generales que apruebe el Ministerio de Fomento, recaudar las tasas por utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público portuario y por la prestación del servicio de señalización marítima.

ñ) Aprobar aquellos acuerdos, pactos, convenios y contratos que el propio Consejo determine que han de ser de su competencia, en razón de su importancia o materia.

o) Acordar lo conveniente sobre el ejercicio de las acciones y recursos que correspondan a las Autoridades Portuarias en defensa de sus intereses ante las Administraciones Públicas y Tribunales de Justicia de cualquier orden, grado o jurisdicción. En caso de urgencia, esta facultad podrá ser ejercida por el Presidente, quien dará cuenta inmediata de lo actuado al Consejo de Administración en su primera reunión.

p) Favorecer la libre competencia y velar para que no se produzcan situaciones de monopolio en la prestación de los distintos servicios portuarios.

q) Realizar cuantos actos de gestión, disposición y administración de su patrimonio propio se reputen precisos.

r) Aprobar las Ordenanzas del Puerto, con sujeción a lo previsto en el artículo 295 de esta ley.

s) Ejercer las demás funciones de la Autoridad Portuaria establecidas en el artículo 26 de esta ley no atribuidas a otros órganos de gobierno o de gestión y no reseñadas en los apartados anteriores.

6. Para que el Consejo de Administración pueda constituirse válidamente será necesario que concurran a sus reuniones la mitad más uno de la totalidad de sus miembros presentes o representados y, en todo caso, el Presidente o Vicepresidente y el Secretario. La representación de los Vocales sólo podrá conferirse a otros miembros del Consejo por escrito y para cada sesión.

Los acuerdos del Consejo de Administración serán adoptados por mayoría de votos de los miembros presentes o representados. No obstante, para el nombramiento del Director así como para el ejercicio de las funciones a que se refieren las letras e), f) y g) del apartado 5 de este artículo, será necesario que los acuerdos se adopten por mayoría absoluta de los miembros del Consejo de Administración. El Presidente del Consejo dirimirá los empates con su voto de calidad.

[. . .]

§ 132

Real Decreto 184/2008, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 39, de 14 de febrero de 2008
Última modificación: 8 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2008-2595

[. . .]

CAPÍTULO IV

Organización

Sección 1.ª Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 16. *Composición del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el órgano de gobierno colegiado de la Agencia.

2. El Pleno del Consejo Rector estará integrado por el Presidente de la Agencia, que lo será también del Consejo, los Consejeros y el Secretario.

3. El Director de la Agencia es miembro nato del Consejo Rector. Los demás Consejeros serán nombrados y separados por el Ministro de Fomento, siendo designados del siguiente modo:

a) Cuatro serán designados por el Ministro de Fomento, entre funcionarios y profesionales independientes con experiencia en el ámbito de la aviación civil o de la gestión pública.

b) Uno será designado por el Ministro de Economía y Hacienda, con rango mínimo de Director General.

c) Uno será designado por el Ministro de Administraciones Públicas, con rango mínimo de Director General.

d) Uno será designado por el Ministro de Medio Ambiente, con rango mínimo de Director General.

e) Uno será designado por el Ministro de Defensa.

4. Por el conjunto de las organizaciones sindicales más representativas se designarán dos representantes de los trabajadores en el Consejo Rector.

5. El Secretario forma parte del Consejo Rector y asistirá a sus sesiones con voz pero sin voto.

6. Los miembros del Consejo Rector guardarán el debido sigilo respecto a los asuntos de los que conozcan como miembros de dicho órgano.

7. En caso de vacante, ausencia o enfermedad del Presidente, asumirá la presidencia del Consejo Rector el consejero de más jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de los previstos en el apartado 3.

[. . .]

§ 133

Real Decreto 2217/2004, de 26 de noviembre, sobre competencias, funciones, composición y organización del Consejo de Cooperación al Desarrollo. [Inclusión parcial]

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación
«BOE» núm. 286, de 27 de noviembre de 2004
Última modificación: 16 de octubre de 2012
Referencia: BOE-A-2004-20119

[. . .]

Artículo 3. *Composición.*

1. El Consejo estará integrado por treinta y cuatro miembros y una persona que ejercerá la secretaría del Consejo. Ostentará la presidencia el Secretario General de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

2. La vicepresidencia primera corresponderá al Director de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, quien sustituirá a la persona que ostente la presidencia en casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal.

3. El Consejo tendrá, además, otras dos vicepresidencias, que serán ostentadas por las personas elegidas entre los miembros de los grupos a los que se refieren los párrafos b) y c) del apartado siguiente.

4. Serán vocales:

a) En representación de la Administración General del Estado, y por razón de su cargo:

1.º El titular de la Secretaría General de Inmigración y Emigración.

2.º El titular de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

3.º El titular de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

4.º El titular de la Dirección General de Política de Defensa del Ministerio de Defensa.

5.º El titular de la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

6.º El titular de la Secretaría General de Ciencia, Tecnología e Innovación del Ministerio de Economía y Competitividad

7.º El titular de la Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional del Ministerio de Economía y Competitividad.

8.º El titular de la Dirección General de Comercio e Inversiones del Ministerio de Economía y Competitividad.

9.º El titular de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

10.º El titular de la Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

11.º El titular de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

12.º El titular de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

b) Seis vocales en representación de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo: la persona que ostente la Presidencia de la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo y cinco a propuesta de dicha Coordinadora.

c) Ocho en representación de los agentes sociales de la cooperación, así como de instituciones y organismos de carácter privado que actúan en el campo de la cooperación para el desarrollo, que se distribuirán de la siguiente forma:

1) Dos por designación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal.

2) Dos en representación de las organizaciones empresariales designados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales/Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

3) Uno en representación de las organizaciones de economía social por designación de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

4) Dos en representación de las universidades, a propuesta del Consejo de Coordinación Universitaria.

5) Uno en representación y a propuesta de las asociaciones de defensa de los derechos humanos.

d) Seis expertos a propuesta del Presidente del Consejo, previa consulta al Pleno. En todo caso, se velará por que las personas expertas cumplan con el principio de paridad entre hombres y mujeres.

5. La persona que ostente la presidencia podrá invitar a asistir a las reuniones, con voz pero sin voto, a representantes de los ministerios y a aquellos expertos que se considere conveniente en función de los asuntos a tratar.

6. Ejercerá la secretaría del Consejo, con voz pero sin voto, el Subdirector General de Políticas de Desarrollo.

7. El régimen de suplencias de las personas que sean miembros del Consejo será el general previsto en el artículo 24.3 la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común con las especialidades siguientes:

a) Respecto a las personas representantes de la Administración General del Estado, podrán ser suplidas por quien designe la persona titular, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la sesión, de entre las personas del órgano cuyo titular vaya a ser suplido.

b) Respecto al resto de personas que ostenten vocalías, a excepción de los expertos o expertas, podrán ser suplidas por quienes designen sus respectivas organizaciones, comunicando esta circunstancia a la Secretaría del Consejo con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la sesión.

c) Los expertos no podrán ser suplidos en ningún caso.

Artículo 4. *Régimen del mandato y cese de las personas que ostenten vocalías.*

1. Las personas que ostenten vocalías comenzarán su mandato:

a) En el caso de las personas representantes de la Administración General del Estado, a partir de su nombramiento para el cargo correspondiente.

La condición de vocales de las mismas quedará supeditada a la permanencia en el cargo por virtud del cual son vocales del Consejo.

b) En el caso de las vocalías a que se refieren los párrafos b), c) y d) del artículo 3.4, que serán nombrados por la persona titular del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, a partir de la fecha de su nombramiento.

Todas las personas que ostenten las vocalías a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 3.4 continuarán su mandato hasta que sean reemplazadas por otras nuevas o incurran en alguna causa de cese. Además, el mandato de las personas que ejerzan las vocalías del apartado d) del artículo 3.4 expirará tras el transcurso de cuatro años desde su nombramiento.

2. El cese de las personas que ostenten las vocalías del Consejo referidas en los párrafos b), c) y d) del artículo 3.4 tendrá lugar por alguna de las siguientes causas:

a) Por renuncia aceptada por la persona que ostente la presidencia del Consejo.

b) Por haber sido condenada por delito doloso.

Las personas que sean miembros del Consejo mencionadas en los párrafos b) y c) del artículo 3.4 podrán ser sustituidas asimismo, a petición del grupo al que representan.

3. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, el Consejo de Cooperación al Desarrollo podrá establecer las incompatibilidades que considere necesarias sobre los contratos de prestación de servicios de las personas que ostenten vocalías con la Administración General del Estado.

[. . .]

§ 134

Real Decreto 1403/2007, de 26 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 283, de 26 de noviembre de 2007
Última modificación: 29 de julio de 2020
Referencia: BOE-A-2007-20275

[. . .]

CAPÍTULO IV

Organización

[. . .]

Artículo 12. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el órgano de gobierno colegiado de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

2. El Consejo Rector estará compuesto por los siguientes miembros:

a) Presidencia: La persona titular de la Presidencia de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que dirimirá con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.

b) Vocales:

1.º La persona titular de la Dirección de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

2.º La persona titular de la Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.

3.º La persona titular de otra Dirección General del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, designada libremente por la persona titular del Ministerio.

4.º Dos funcionarios del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, designados libremente por la persona titular del Ministerio, con rango de Subdirección General o equivalente.

5.º La persona titular de la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

6.º La persona titular de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

7º Dos representantes del Ministerio de Hacienda, con rango mínimo de Dirección General, designados por su titular.

8.º En representación del personal, dos personas designadas por las organizaciones sindicales más representativas de la Administración General del Estado.

c) Secretaria: La persona titular de la Secretaría General de la Agencia, que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

3. Los miembros del Consejo Rector serán nombrados, y en los casos que proceda cesados, por el Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

4. El Pleno del Consejo Rector celebrará sesiones con una periodicidad al menos trimestral.

5. Podrán asistir a las reuniones del Consejo Rector con voz pero sin voto, todas las personas que sean convocadas por su Presidente/a en calidad de expertos en las materias incluidas en el orden del día.

6. El Consejo Rector, así como el resto de los órganos colegiados previstos en el Presente Estatuto, ajustará su actuación, en lo que le sea de aplicación, a las disposiciones del 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.

7. Los miembros del Consejo Rector percibirán las indemnizaciones por gastos de viaje, estancias y traslados que les pudieran corresponder en aplicación del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

8. Corresponden al Consejo Rector las siguientes funciones:

a) Aprobar la propuesta del Contrato de Gestión de la Agencia

b) La aprobación de los objetivos y planes de acción anuales y plurianuales, así como de los criterios cuantitativos y cualitativos de medición del cumplimiento de dichos objetivos y del grado de eficiencia en la gestión, en el marco de lo establecido en el Contrato de Gestión.

c) La aprobación del anteproyecto de presupuestos anuales y la contracción de cualesquiera obligaciones de carácter plurianual dentro de los límites fijados en el Contrato de gestión.

d) El nombramiento y cese del Director de la Agencia, a propuesta del Presidente/a.

e) El control de la gestión del Director y la exigencia a éste de las responsabilidades que procedan.

f) El seguimiento, la supervisión y el control superiores de la actuación de la Agencia.

g) La aprobación de un informe general de actividad y de cuantos extraordinarios considere necesarios sobre la gestión, valorando los resultados obtenidos y consignando las deficiencias observadas.

h) La aprobación de las cuentas anuales y el informe de auditoría de cuentas y, en su caso, la distribución del resultado del ejercicio, de acuerdo con la legislación presupuestaria.

i) La aprobación o modificación de la relación de puestos de trabajo así como la aprobación de la propuesta de Oferta anual de empleo de la Agencia para su integración en la Oferta de empleo público estatal de acuerdo a lo dispuesto en el correspondiente contrato de gestión.

j) La determinación de los criterios de selección del personal de la Agencia, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público.

k) La modificación de la adscripción de las unidades de rango inferior al departamento entre las distintas direcciones geográficas y sectoriales y la Secretaría general.

l) **(Suprimida)**

m) Dictar las normas internas de funcionamiento, desarrollo orgánico y de adopción de acuerdos del propio Consejo Rector y de la Agencia en lo no previsto en el presente Estatuto.

n) Designar a los miembros de la Comisión Permanente y de la Comisión de Control.

ñ) La propuesta al Consejo de Ministros de los contratos cuyo importe requiere la autorización del mismo, de conformidad con el artículo 12.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

o) El nombramiento y el cese del personal directivo de la Agencia a propuesta de su Director.

9. De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 28/2006, de 18 de julio de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos, las resoluciones del Consejo Rector agotan la vía administrativa.

[. . .]

§ 135

Real Decreto 1067/2015, de 27 de noviembre, por el que se crea la Agencia Estatal de Investigación y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
«BOE» núm. 285, de 28 de noviembre de 2015
Última modificación: 27 de mayo de 2017
Referencia: BOE-A-2015-12889

[. . .]

CAPÍTULO IV

Estructura orgánica

Sección 1.ª Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 9. *El Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector es el órgano de gobierno colegiado de la Agencia.
2. Son miembros del Consejo Rector:

El presidente de la Agencia, que será el presidente del Consejo Rector y los siguientes Vocales:

a) El Director de la Agencia.
b) El titular de la Secretaría General de Ciencia e Innovación.
c) Un representante del Ministerio de Economía y Competitividad, al menos con rango de director general, designado por su titular.
d) El Director general del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial.
e) El Director del Instituto de Salud Carlos III.
f) Un representante del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, al menos con rango de director general, designado por su titular.
g) Un representante del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, al menos con rango de director general, designado por su titular.
h) Un representante del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, al menos con rango de director general, designado por su titular.
i) Un representante del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, al menos con rango de director general, designado por su titular.
j) Dos científicos o tecnólogos de reconocido prestigio designados a propuesta del Presidente de la Agencia. La duración de sus mandatos será de tres años, renovables por una vez.

k) Dos expertos en I+D+i designados a propuesta del Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación. La duración de sus mandatos será de tres años, renovables por una vez.

l) Un representante de los trabajadores designado por las organizaciones sindicales más representativas en la Administración General del Estado. La duración de su mandato será de tres años, renovable por una vez.

3. Los miembros del Consejo Rector serán nombrados por el Ministro de Economía y Competitividad.

4. El secretario asistirá a las sesiones con voz pero sin voto.

5. El Consejo Rector celebrará sesiones al menos cada tres meses, pudiendo celebrar sesiones extraordinarias por decisión de su presidente o cuando así lo solicite al menos la mitad de sus miembros.

6. De acuerdo con el artículo 39.3 y con el artículo 2 de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos, las resoluciones del Consejo Rector agotan la vía administrativa.

7. En lo no dispuesto en la Ley 28/2006, de 18 de julio, y en el presente Estatuto, el Consejo Rector ajustará su actuación, en lo que le sea de aplicación, a las disposiciones del 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.

[. . .]

§ 136

Real Decreto 1730/2007, de 21 de diciembre, por el que se crea la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas y se aprueba su Estatuto. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 12, de 14 de enero de 2008
Última modificación: 31 de marzo de 2021
Referencia: BOE-A-2008-591

[. . .]

CAPÍTULO II

Organización

[. . .]

Sección segunda. Órganos de gobierno

[. . .]

Artículo 12. *Composición del Consejo Rector.*

1. El Consejo Rector estará integrado por el presidente de la Agencia, que lo será también del Consejo, y por los siguientes consejeros:

a) Un consejero en representación del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y uno por cada uno de los siguientes Ministerios: Hacienda y Función Pública; Presidencia y para las Administraciones Territoriales; Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente; y Energía, Turismo y Agenda Digital; todos ellos con rango mínimo de Director General o equivalente y propuestos por sus respectivos Ministros.

b) Cinco consejeros designados por el titular del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad entre profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la investigación científica y el desarrollo tecnológico. Uno de estos consejeros será propuesto por el Consejo de Universidades, pudiendo preverse en este caso un suplente. Para todos ellos, la duración de su mandato será de cuatro años.

c) Tres consejeros designados por las organizaciones sindicales más representativas. La duración de su mandato será de cuatro años.

2. Los consejeros serán nombrados por el titular del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

En la designación de los consejeros se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respecto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en este órgano colegiado.

3. El secretario del Consejo Rector será designado por éste a propuesta del presidente del CSIC, y asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

4. La persona titular de la presidencia podrá invitar a las sesiones del Consejo Rector a personas expertas por razón de la materia, quienes tendrán voz, pero no voto.

Con carácter general podrán acudir como personas invitadas con voz, pero sin voto, las personas titulares de las vicepresidencias; igualmente, la persona titular de la presidencia podrá invitar a las personas titulares de las direcciones de los Centros Nacionales del CSIC, en función del orden del día.

5. El Consejo Rector establecerá el procedimiento de sustitución del presidente en el desarrollo de sus sesiones, en caso de ausencia de su titular.

6. El Consejo Rector se reunirá al menos tres veces al año en sesión ordinaria. El presidente podrá acordar reuniones extraordinarias tantas veces como sea necesario para el desarrollo de las funciones que el Consejo Rector tiene encomendadas, a iniciativa propia o a petición de, al menos, un tercio de sus miembros, quienes podrán participar en la elaboración del orden del día de dichas reuniones.»

[. . .]

§ 137

Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada. [Inclusión parcial]

Ministerio de Justicia e Interior
«BOE» núm. 8, de 10 de enero de 1995
Última modificación: 5 de abril de 2014
Referencia: BOE-A-1995-608

[. . .]

Disposición adicional tercera. *Comisiones de coordinación.*

1. Presididas por el Director general de la Policía y, en su caso, por los Gobernadores Civiles funcionarán comisiones mixtas, central y provinciales, de coordinación de la seguridad privada en el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, integradas por representantes de las empresas y entidades obligadas a disponer de medidas de seguridad, y de los trabajadores de los sectores afectados, pudiendo integrarse en ellas asimismo representantes de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales. La organización y funcionamiento de las comisiones serán regulados por Orden del Ministro de Justicia e Interior.

2. En las Comunidades Autónomas con competencias para la protección de las personas y bienes, y para el mantenimiento del orden público con arreglo a los correspondientes Estatutos de Autonomía y a lo previsto en la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, también podrán existir Comisiones Mixtas de coordinación de seguridad privada en el ámbito de dichas competencias, cuya presidencia, composición y funciones sean determinadas por los órganos competentes de las mismas.

3. A las reuniones de dichas comisiones mixtas deberán ser convocados también los representantes o los jefes de seguridad de las empresas de seguridad y los representantes de los trabajadores, cuando vayan a ser tratados temas que afecten a sus servicios o actividades.

4. La convocatoria de las reuniones corresponderá efectuarla a los presidentes de las comisiones, por propia iniciativa o teniendo en cuenta las peticiones de los representantes de las empresas y de los trabajadores.

5. El régimen jurídico de estas comisiones se ajustará a las normas contenidas 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, sin perjuicio de las peculiaridades organizativas que procedan en cada caso.

[. . .]

§ 138

Orden INT/315/2011, de 1 de febrero, por la que se regulan las Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada

Ministerio del Interior
«BOE» núm. 42, de 18 de febrero de 2011
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2011-3169

La disposición adicional tercera del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, prevé el funcionamiento, en el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, de las Comisiones Mixtas, Central y Provinciales, de Coordinación de la Seguridad Privada, estableciendo la regulación de su organización y funcionamiento mediante Orden del Ministro del Interior.

Dicha regulación se llevó a cabo mediante Orden de 26 de junio de 1995, publicada en el «Boletín Oficial de Estado», número 158, de 4 de julio de 1995.

Asimismo, la citada disposición adicional tercera establece que en las Comunidades Autónomas con competencias para la protección de las personas y bienes, y para el mantenimiento del orden público con arreglo a los correspondientes Estatutos de Autonomía y a lo previsto en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, también podrán existir Comisiones Mixtas de Coordinación de Seguridad Privada en el ámbito de dichas competencias, cuya presidencia, composición y funciones sean determinadas por los órganos competentes de las mismas.

Con el fin de atender dicha previsión y con motivo de los importantes cambios normativos que en materia de seguridad privada ha experimentado nuestro ordenamiento jurídico en los últimos tiempos, resulta imprescindible llevar a cabo una modificación de lo contenido en la citada Orden de 26 de junio de 1995.

La presente disposición ha sido sometida al trámite de audiencia de las entidades representativas de los sectores económicos y sociales interesados, y a conocimiento de la Comisión Mixta Central de Coordinación de la Seguridad Privada.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de la aludida disposición adicional tercera del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, y con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Administración Pública, dispongo:

Artículo 1. *Composición de la Comisión Nacional.*

1. La Comisión Nacional de Seguridad Privada, en su condición de Comisión Mixta Central, con el carácter de órgano consultivo y con objeto de promover la coordinación de la seguridad privada, se adscribe a la Secretaría de Estado de Seguridad.

2. La Comisión Nacional de Seguridad Privada estará presidida por el Director General de la Policía y de la Guardia Civil, y actuará como Secretario de la Comisión, con voz y voto, un Jefe de Sección de la Unidad Orgánica Central de Seguridad Privada del Cuerpo Nacional de Policía, designado por el Comisario Jefe de la misma.

3. Formarán parte de la Comisión Nacional de Seguridad Privada los siguientes vocales:

a) Por la Administración General del Estado:

El Director Adjunto Operativo del Cuerpo Nacional de Policía.
El Comisario General de Seguridad Ciudadana del Cuerpo Nacional de Policía.
El Jefe de la Unidad Orgánica Central de Seguridad Privada del Cuerpo Nacional de Policía.
El Jefe de las Unidades Especiales y de Reserva del Cuerpo de la Guardia Civil.
El Jefe del Servicio de Protección y Seguridad del Cuerpo de la Guardia Civil.
Un representante de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior.

b) Un representante de cada una de las Comunidades Autónomas con competencia para la protección de personas y bienes y para el mantenimiento del orden público, con arreglo a lo dispuesto en sus Estatutos de Autonomías, y designados por aquéllas.
c) Los vocales que a continuación se relacionan, nombrados por las federaciones o asociaciones nacionales, organizaciones sindicales y establecimientos obligados, cuya designación se realizará de conformidad con lo previsto en el artículo 3:

1.º Cinco representantes de las federaciones y asociaciones nacionales de empresas de seguridad más representativas a nivel nacional.
2.º Por el personal de seguridad privada:

Un representante por cada uno de los tres sindicatos de los trabajadores más representativos del sector de la seguridad privada a nivel nacional.
Un representante de cada una de las tres principales asociaciones de directores de seguridad de ámbito nacional que acrediten una representación mayoritaria.
Un representante de cada una de las dos principales federaciones o asociaciones de detectives privados de ámbito nacional que acredite una representación mayoritaria.
Un representante de las asociaciones de los guardas particulares del campo de ámbito nacional.

3.º Por los establecimientos obligados a disponer de medidas de seguridad:

Tres representantes de las asociaciones o federaciones de las entidades de crédito.
Dos representantes del sector de joyerías y platerías.
Un representante del sector de galerías de arte y tiendas de antigüedades.
Un representante del sector de estaciones de servicio y unidades de suministro de combustibles y carburantes.
Un representante de las empresas de producción, transporte y distribución de armas y explosivos.
Un representante de oficinas de farmacia.
Un representante de administraciones de lotería y despachos de apuestas mutuas.
Un representante de establecimientos de juegos de azar obligados a la adopción de medidas de seguridad.
Dos representantes de las medianas y grandes empresas de distribución.

4.º Dos representantes de las asociaciones o federaciones nacionales de usuarios de seguridad.
5.º Un representante de las asociaciones o federaciones nacionales de centros de formación del ámbito de la seguridad privada.

d) Hasta cinco vocales designados por la Presidencia entre expertos, públicos o privados, de reconocido prestigio en las materias competencia de la Comisión. Serán libremente nombrados y cesados por la Presidencia, y podrán concurrir a todas las Subcomisiones o Grupos de Trabajo donde se considere oportuna su asistencia.
e) Cuando se considere necesario, en función de las materias incluidas en el orden del día, el Presidente de la Comisión Nacional podrá solicitar al correspondiente órgano la designación de un representante, con competencia en la materia a tratar, de los Ministerios de Educación, de Trabajo e Inmigración y de Industria, Turismo y Comercio.
f) Un representante de la Federación Española de Municipios y Provincias.

4. En caso de ausencia, enfermedad o vacante, la presidencia será ejercida por el Director Adjunto Operativo del Cuerpo Nacional de Policía o, en su caso, por el Comisario General de Seguridad Ciudadana.

5. En el seno de la Comisión Nacional y con la finalidad de aumentar su impulso permanente, funcionarán las Subcomisiones de Normativa, de Medidas y de Colaboración. La Unidad Orgánica Central de Seguridad Privada del Cuerpo Nacional de Policía coordinará los trabajos de las tres Subcomisiones y designará a sus respectivos miembros, entre los vocales representantes de la Comisión Nacional, en función de los temas a tratar.

Artículo 2. *Composición de las Comisiones Provinciales.*

1. Las Comisiones Provinciales de Coordinación de la Seguridad Privada, con el mismo carácter y objeto que la Comisión Nacional, se adscriben a las correspondientes Delegaciones y Subdelegaciones de Gobierno.

2. La Comisión Provincial de Coordinación de Seguridad Privada estará presidida por el Delegado del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales, y por el Subdelegado del Gobierno en el resto de provincias, actuando como Secretario de la Comisión Provincial, con voz y voto, el Jefe de la Unidad Provincial de Seguridad Privada del Cuerpo Nacional de Policía.

3. Formarán parte de la Comisión Provincial de Seguridad Privada los siguientes vocales:

a) Por la Administración General del Estado:

El Jefe de la Comisaría Provincial del Cuerpo Nacional de Policía.
El Jefe de la Brigada Provincial de Seguridad Ciudadana del Cuerpo Nacional de Policía.
El Jefe de la Comandancia de la Guardia Civil.

b) Un representante de la Comunidad Autónoma, en el caso de que ésta tenga competencia para la protección de personas y bienes, y para el mantenimiento del orden público, con arreglo a lo dispuesto en su Estatuto de Autonomía, designado por la propia Comunidad Autónoma.

c) Un representante de las Corporaciones Locales, designado por la Asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación en la provincia.

d) Un representante, designado de conformidad con lo previsto en el artículo 3, de los organismos, entidades o empresas, por cada uno de los sectores y entidades a que se refiere el artículo 1.3.c), y otros expertos, públicos o privados, de reconocido prestigio en las materias competencia de la Comisión, cuya información pueda ser necesaria.

4. En casos de ausencia, enfermedad o vacante, la presidencia será ejercida por los representantes de la Administración General del Estado en el orden en que figuran en el párrafo a) del apartado 3 de este artículo.

5. En las Comunidades Autónomas con competencia para la protección de personas y bienes y para el mantenimiento del orden público, con arreglo a lo dispuesto en sus Estatutos de Autonomía, las Comisiones Provinciales podrán ser sustituidas por aquellas Comisiones de Coordinación de Seguridad Privada que se creen en las mismas.

6. Cuando razones de operatividad así lo aconsejen, el Delegado del Gobierno podrá sustituir las reuniones de las Comisiones Provinciales, en su ámbito geográfico de actuación, por una reunión única de ámbito autonómico. En dicho supuesto, el Secretario de la Comisión será el Jefe de la Unidad Provincial de Seguridad Privada del Cuerpo Nacional de Policía de la Provincia en que tenga su sede la Delegación del Gobierno en dicha Comunidad Autónoma.

Artículo 3. *Forma de designación de los vocales.*

1. Los organismos, asociaciones, federaciones o confederaciones, legalmente constituidas, en representación de las entidades o empresas encuadradas en cada uno de los grupos especificados en el artículo 1, que tengan ámbito de actuación nacional, y acrediten representación mayoritaria del colectivo que representen, designarán sendos compromisarios, que conjuntamente nombrarán a los respectivos representantes, en el número indicado en dicho artículo, para integrarse como vocales de la Comisión Nacional.

En la misma forma procederán las entidades que tengan ámbito territorial autonómico o provincial para el nombramiento de los representantes de las entidades o empresas en las Comisiones Provinciales, en el número indicado en el respectivo artículo de esta Orden.

2. Las centrales sindicales que sean representativas a nivel nacional, designarán los representantes de los trabajadores en la Comisión Nacional.

3. Los sindicatos representativos cuyo ámbito de actuación comprenda cada una de las provincias, designarán los representantes de los trabajadores en las Comisiones Provinciales.

Artículo 4. *Funciones de las Comisiones.*

1. Corresponderá a las Comisiones, en general, la coordinación de las actividades de la seguridad privada, en los ámbitos respectivos, y podrá encomendárseles especialmente:

a) Asesorar al Ministerio del Interior sobre criterios generales de aplicación, desarrollo y coordinación de carácter complementario de la normativa vigente sobre seguridad privada.

b) Proponer criterios de homogeneización de actuaciones administrativas cuando fuesen precisos.

c) Intercambiar experiencias de los distintos sectores representados en la Comisión y formular propuestas de procedimientos de lucha contra la delincuencia objeto de la seguridad privada.

d) Informar sobre las circunstancias o criterios a tener en cuenta para la concreción de las medidas de seguridad a las que se refiere el Reglamento de Seguridad Privada.

e) Conocer e informar sobre los avances técnicos que se vayan produciendo en medidas de seguridad y que, en su caso, puedan ir sustituyendo a las existentes.

f) Proponer criterios de coordinación de las empresas y el personal de seguridad privada con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

g) Informar sobre planes de prevención de la delincuencia, en el ámbito de sus competencias.

h) Analizar, valorar y, en su caso, proponer actividades de formación del personal de seguridad privada.

i) Servir de cauce para la consulta a las organizaciones representadas en su composición, respecto a los proyectos de disposiciones generales que pretendan dictarse en materia de seguridad privada, sin perjuicio de la audiencia a organizaciones concretas cuando sea legalmente exigible.

j) Informar sobre asuntos relativos a las distintas actividades de las empresas y las atribuciones y funciones del personal de seguridad privada.

k) Elevar a las correspondientes autoridades del Ministerio del Interior y a los Delegados del Gobierno los informes que estimen convenientes o que aquéllas le recaben, en el ámbito de su competencia.

2. Dentro de las funciones que, con carácter general, se atribuye a las Comisiones, corresponden a las Subcomisiones las siguientes:

a) A la Subcomisión de Normativa las funciones especificadas en los párrafos a), b), i) y j) del apartado primero de este artículo.

b) A la Subcomisión de Medidas las funciones especificadas en los párrafos d) y e) del apartado primero de este artículo.

c) A la Subcomisión de Colaboración las funciones especificadas en los párrafos c), f) y g) del apartado primero de este artículo.

Artículo 5. *Funcionamiento de las Comisiones.*

1. La convocatoria de las reuniones corresponderá efectuarla al Presidente de cada Comisión o Subcomisión, por propia iniciativa o teniendo en cuenta las peticiones de los representantes de las empresas o entidades, o de los trabajadores, debiendo celebrar, al menos, una reunión anual.

2. En la misma forma prevista en el apartado anterior, se elaborará el correspondiente orden del día, al que se acompañará la documentación oportuna y, en su caso, información estadística sobre hechos relativos a la seguridad privada.

3. La Presidencia de cada Comisión o Subcomisión podrá:

a) Constituir grupos de trabajo por sectores o por materias, integrados por los representantes del Ministerio del Interior y por representantes de las asociaciones o federaciones de las empresas y de los trabajadores del sector o sectores afectados, en el número que considere adecuado. Estos grupos podrán estar referidos a los siguientes sectores o materias:

Actividades de las empresas de seguridad, especialmente en el caso de la vigilancia, protección personal, transportes de seguridad y alarmas.

Problemática de los profesionales de la seguridad, particularmente en el caso del guarderío, vigilantes, escoltas, jefes y directores y detectives.

Cuestiones de seguridad que afecten a establecimientos obligados, especialmente entidades financieras, joyerías, museos u otros sectores de actividad empresarial, tales como telecomunicaciones, logística, comercio o medios de transporte.

Materias con especial incidencia en el ámbito de la seguridad privada, particularmente la problemática del intrusismo, lo relativo a la videovigilancia u otros que se puedan presentar.

b) Convocar a las reuniones de la Comisión y de las Subcomisiones y grupos de trabajo sectoriales, a iniciativa propia o a propuesta de cualquiera de sus miembros:

A los compromisarios o representantes de aquellos organismos, asociaciones o federaciones que resulten específicamente afectados por los temas a tratar.

A las personas cuya información pueda ser necesaria o conveniente conocer, en el ámbito de su competencia, las cuales actuarán con voz pero sin voto.

4. De los acuerdos que adopte la Comisión Nacional se dará cuenta a la Secretaría de Estado de Seguridad. Los que se adopten por las Subcomisiones y Comisiones Provinciales serán comunicados a la Comisión Nacional.

Artículo 6. *Régimen jurídico general.*

En lo no dispuesto en la presente Orden, el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada, se ajustará a las normas contenidas 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, y en el capítulo IV del título II de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Disposición adicional única. *Ámbito de circunscripción del funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Coordinación de la seguridad privada.*

El funcionamiento de las Comisiones Mixtas objeto de regulación por esta Orden se circunscribe al ámbito de competencias de la Administración General del Estado, en los términos previstos en la disposición adicional tercera del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogada la Orden del Ministro de Justicia e Interior de 26 de junio de 1995, por la que se regula la organización y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Orden.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente Orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.29.ª de la Constitución Española que otorga al Estado la competencia exclusiva en materia de seguridad pública.

Disposición final segunda. *Desarrollo.*

El Director General de la Policía y de la Guardia Civil adoptará las resoluciones y medidas necesarias para la ejecución y cumplimiento de lo dispuesto en la presente Orden.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 139

Orden ARM/2616/2010, de 5 de octubre, por la que se establece la composición y funcionamiento del Comité de Participación en el marco del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente

Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino
«BOE» núm. 246, de 11 de octubre de 2010
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2010-15519

La Ley 9/2003, de 25 de abril, establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente.

El Real Decreto 367/2010, de 26 de marzo, de modificación de diversos reglamentos del área de medio ambiente para su adaptación a la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y a la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley de libre acceso a actividades de servicios y su ejercicio, modifica, en su artículo 19, el Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general para el desarrollo y ejecución de la Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente.

En la disposición derogatoria única del Real Decreto 367/2010, de 26 de marzo, antes mencionado, se deroga el Real Decreto 1697/2003, de 12 de diciembre, por el que se creaba la Comisión Nacional de Biovigilancia, órgano dependiente del antiguo Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Por su parte, el artículo 19 del citado Real Decreto 367/2010, de 26 de marzo, por el que se modifica el artículo 6 del Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, crea un Comité de Participación adscrito al Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente (en lo sucesivo, CIOMG), en el que se deben encontrar representados los sectores interesados, las organizaciones profesionales agrarias de ámbito nacional, las cooperativas agroalimentarias, las organizaciones de consumidores y usuarios, y las organizaciones conservacionistas, designados todos ellos por el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Con la presente orden ministerial se establece la composición y funcionamiento del citado Comité de Participación. En este sentido, y por entenderlas pieza singular con reconocimiento constitucional en la vertebración de la sociedad y la toma de conciencia ambiental, y al objeto de completar esta representación social, tal y como ya viene ocurriendo en otros órganos de participación en el ámbito de la política ambiental, como el Consejo Asesor de Medio Ambiente o el Consejo de la Red de Parques Nacionales, se ha considerado oportuno incluir además entre los miembros de este Comité de Participación una representación de las organizaciones sindicales de ámbito nacional.

El principal objetivo que se pretende alcanzar con la creación del Comité de Participación es el de asegurar la participación e información pública acerca de la actuación del CIOMG, además de consolidar una vía de comunicación permanente entre la Administración General del Estado y los ciudadanos en las materias que son responsabilidad del mismo. En este sentido, los miembros del Comité de Participación estarán debidamente informados de los acuerdos e informes adoptados por el CIOMG y el Comité de Participación podrá elevar a la consideración del CIOMG cuantas cuestiones estime oportunas.

Por otra parte, desde el punto de vista procedimental, mantendrá una posición externa tanto a la Comisión Nacional de Bioseguridad –órgano colegiado técnico-científico de carácter consultivo de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas–, como al Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente, órgano responsable, entre otras funciones, de conceder las autorizaciones de las actividades de utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente en el marco de la competencia del Estado, así como de establecer la posición española en la materia en foros internacionales. Se posibilitará así una visión adicional que permita enriquecer tanto el conocimiento general y la transparencia informativa como el proceso de toma de decisiones, tal y como ha venido recomendando el Consejo Europeo de Medio Ambiente.

La presente orden ministerial define la composición y funcionamiento del citado Comité de Participación, al objeto de desarrollar las funciones que tiene encomendadas de acuerdo con el Real Decreto 367/2010, de 26 de marzo, antes señalado. En su procedimiento de elaboración se ha efectuado consulta previa a las comunidades autónomas y a los sectores afectados.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, previa deliberación del Consejo Interministerial de OMG, en su reunión del día 17 de junio de 2010, y con la aprobación previa de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia, dispongo:

Artículo 1. *Objeto y adscripción del Comité de Participación del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente.*

El Comité de Participación del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente, creado por el artículo 19 del Real Decreto 367/2010, de 26 de marzo, que modifica el artículo 6 del Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general para el desarrollo y ejecución de la Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente, se adscribe a la Presidencia del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente como órgano de información entre los ciudadanos y la Administración General del Estado, en materia de Organismos Modificados Genéticamente.

Artículo 2. *Composición del Comité de Participación.*

1. El Comité de Participación estará compuesto por:

a) El presidente del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente, que actuará como Presidente del mismo.

b) El vicepresidente del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente.

c) El presidente de la Comisión Nacional de Bioseguridad.

d) Quince vocales, de acuerdo con la siguiente composición:

1.º Tres representante de las organizaciones profesionales agrarias de ámbito nacional.
2.º Un representante de las cooperativas agroalimentarias.
3.º Un representante de las organizaciones de consumidores y usuarios.
4.º Dos representantes de las organizaciones sindicales de ámbito nacional.
5.º Tres representantes de las organizaciones no gubernamentales conservacionistas.
6.º Un representante de la industria agroalimentaria.
7.º Un representante de la industria farmacéutica humana.
8.º Un representante de la industria farmacéutica veterinaria.

9.º Un representante de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
10.º Un representante de las redes nacionales de desarrollo rural.

e) Actuará como secretario un funcionario adscrito a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, nombrado por su titular y con nivel 28 o superior, que podrá intervenir en las reuniones del órgano con voz pero sin voto.

f) Asimismo, podrán asistir a sus reuniones, científicos o expertos de reconocido prestigio, a propuesta de cualquiera de los miembros, que serán invitados por el Presidente para informar sobre temas concretos.

2. En casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, el Presidente será substituido por el Vicepresidente del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente, y en su defecto, por el miembro del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes. Por las mismas razones, el Presidente de la Comisión Nacional de Bioseguridad podrá ser sustituido por un suplente designado por la propia Presidencia de la Comisión Nacional de Bioseguridad.

En casos de ausencia o de enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, las organizaciones representadas por los vocales podrán sustituir a sus miembros titulares por otros, acreditándolo ante la Secretaría del Comité de Participación de forma previa al inicio de las reuniones.

Artículo 3. *Nombramiento de los vocales.*

Los vocales serán propuestos por los colectivos a los que representan, y nombrados por el Ministro de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino. El nombramiento tendrá una vigencia de tres años renovables, procediéndose desde la secretaría a articular el correspondiente proceso de renovación.

Artículo 4. *Funciones del Comité de Participación.*

El Comité de Participación tendrá el carácter de órgano de participación, asesoramiento y consulta entre los ciudadanos y el Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente en relación con los organismos modificados genéticamente, y desarrollará las siguientes funciones:

a) Asegurar la participación social y la información pública en el proceso de toma de posición del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente en relación con los organismos modificados genéticamente.

b) Analizar e informar todas aquellas cuestiones relacionadas con los organismos genéticamente modificados que desde la Presidencia del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente se le someta.

c) Trasladar opinión a la Presidencia del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente sobre aquellos asuntos que estime oportunos en relación con los organismos genéticamente modificados.

d) Elevar propuestas al Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente para mejorar el nivel del debate social, la participación y el conocimiento en cuestiones relacionadas con los organismos genéticamente modificados.

e) Llevar a la consideración del Consejo Interministerial de Organismos Modificados Genéticamente cuantas cuestiones se estimen oportunas.

Artículo 5. *Régimen de funcionamiento del Comité de Participación.*

1. El Régimen de Funcionamiento del Comité de Participación se ajustará a lo establecido 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.

2. Al objeto de asegurar un adecuado funcionamiento del órgano, por parte de la secretaría del Comité se asegurará un intercambio permanente de información de ésta con los miembros del Comité de Participación sobre las diferentes cuestiones que le afecten, en particular las relacionadas con aquéllas que requieran toma de decisión, recabándose, con anticipación, las observaciones que se estimen oportunas.

3. A tal fin se realizarán, al menos, dos reuniones presenciales al año. Las reuniones serán convocadas con al menos cinco días de anticipación y en la convocatoria se incluirá el correspondiente orden del día y la documentación asociada. Con anterioridad a las convocatorias, los miembros del Comité podrán elevar a la Presidencia propuestas para su incorporación al orden del día.

4. El contenido de las reuniones del Comité de Participación, así como los documentos en ellas analizados serán recogidos en las actas que, una vez aprobadas, serán hechas públicas a través de la página web del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Disposición adicional única. *Financiación.*

El funcionamiento del Comité de Participación no supondrá incremento alguno del gasto público, y será atendido con los recursos económicos, personales y materiales actualmente ya previstos en el Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 140

Real Decreto 1029/2002, de 4 de octubre, por el que se establece la composición y el régimen de funcionamiento del Consejo Asesor de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. [Inclusión parcial]

Ministerio de Ciencia y Tecnología
«BOE» núm. 250, de 18 de octubre de 2002
Última modificación: 29 de abril de 2005
Referencia: BOE-A-2002-20196

[. . .]

CAPÍTULO II

Composición

[. . .]

Artículo 4. *Vocales.*

1. Serán vocales del Consejo Asesor de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información:

A) En representación de la Administración General del Estado:

a) Seis representantes del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, nombrados por el Presidente del Consejo, con categoría, al menos, de subdirector general o asimilado, de los que uno corresponderá necesariamente a la Dirección General de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información, otro a la Dirección General para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, y otro será el Secretario del Consejo, que actuará, asimismo, como secretario de la Comisión Permanente.

b) Además, serán vocales del Consejo, nombrados por el Presidente, a propuesta de los titulares de los departamentos respectivos, con categoría, al menos, de subdirector general o asimilado, en su caso:

1.º Un representante de la Presidencia del Gobierno.

2.º Un representante de cada departamento ministerial y de los ministros previstos por el artículo 4.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, si los hubiera.

3.º Un representante de la Comisión Superior de Informática y para el impulso de la Administración electrónica.

4.º Un representante de la Agencia Española de Protección de Datos.

B) En representación de las Administraciones autonómica y local, serán designados por el Presidente del Consejo:

a) Un representante de cada comunidad autónoma, propuesto por ésta.

b) Dos representantes de la Administración local, propuestos por la asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación.

C) Por los industriales y comercializadores, designados por el Presidente del Consejo, a propuesta de las asociaciones empresariales del sector:

a) Dos representantes de la industria de fabricación de equipos de telecomunicación.

b) Un representante de los comercializadores e importadores de equipos de telecomunicación y de tecnologías de la información.

c) Dos representantes de las asociaciones de los instaladores de telecomunicación.

d) Dos representantes de la industria de fabricación de equipos y desarrollo de aplicaciones relacionados con la sociedad de la información.

D) Por los prestadores de servicios de telecomunicación, de difusión y de la sociedad de la información, designados por el Presidente del Consejo, a propuesta de las entidades, empresas, asociaciones o centros directivos correspondientes:

a) Por los prestadores de servicios de telecomunicaciones:

1.º Dos representantes por los operadores titulares de concesiones de dominio público radioeléctrico con limitación de número, otorgadas mediante un procedimiento de licitación.

2.º Un representante por cada entidad prestadora de las obligaciones de servicio público previstas en los artículos 22, 25.1 y 25.2.d) de la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.

3.º Un representante de la asociación más representativa de los operadores no incluidos en el párrafo anterior.

4.º Un representante de la entidad prestadora de la obligación de servicio público prevista en el apartado 1 de la disposición transitoria cuarta del Reglamento de desarrollo de la Ley 11/1998, de 24 de abril, General de Telecomunicaciones, en lo relativo al uso del dominio público radioeléctrico, aprobado por la Orden de 9 de marzo de 2000.

b) Por los prestadores de servicios de difusión:

1.º Un representante de la entidad prestadora del servicio público esencial de televisión, regulado por la Ley 4/1980, de 10 de enero, del Estatuto de la Radio y la Televisión.

2.º Dos representantes de las entidades o sociedades prestadoras del servicio público esencial de televisión, regulado por la Ley 46/1983, de 26 de diciembre, reguladora del tercer canal de televisión.

3.º Un representante de cada una de las sociedades concesionarias del servicio de televisión privada analógica de ámbito nacional, regulado por la Ley 10/1988, de 3 de mayo.

4.º Un representante de las sociedades prestadoras del servicio de televisión por satélite.

5.º Dos representantes de las sociedades titulares del servicio de difusión de televisión por cable regulado en la Ley 42/1995, de 22 de diciembre.

6.º Dos representantes de las sociedades prestadoras del servicio de televisión digital por ondas terrestres de ámbito nacional, siempre que no gestionen otra modalidad del servicio de televisión.

7.º Dos representantes de las sociedades prestadores del servicio de televisión privada de ámbito autonómico y local.

8.º Tres representantes por los prestadores de servicios de radiodifusión sonora: uno, por el sector público estatal; otro, por el sector público autonómico, y un tercero, por el sector privado.

c) Por los prestadores de servicio de la sociedad de la información:

1.º Uno por los prestadores de servicios de certificación de firma electrónica de entre los que operan en la Administración.

2.º Uno por el resto de prestadores de servicios de certificación de firma electrónica.

3.º Uno por los prestadores de servicios de intermediación de la sociedad de la información.

4.º Uno por la asociación más representativa de ámbito nacional de las empresas prestadoras de servicios de comercio electrónico.

5.º Uno por la entidad gestora del registro de nombres de dominio de Internet bajo el código de país correspondiente a España (" .es").

E) Por los usuarios:

a) Dos representantes de las asociaciones de consumidores y usuarios, designados por el Presidente del Consejo, a propuesta del Consejo de Consumidores y Usuarios.

b) Un representante de las asociaciones de usuarios de servicios de telecomunicaciones, designado por el Presidente del Consejo, a propuesta de éstas.

c) Dos representantes de asociaciones representativas de usuarios de Internet, designados por el Presidente del Consejo, a propuesta de éstas.

d) Un representante de la asociación más representativa de los usuarios con discapacidad a los que debe ser garantizada la prestación del servicio universal, de conformidad con el artículo 22.1.d) de la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.

F) Por los sindicatos, cuatro representantes de las organizaciones sindicales, designados por el Presidente del Consejo, a propuesta de éstas. El número de representantes de cada organización sindical será proporcional al de los representantes obtenidos en las elecciones sindicales, en el ámbito estatal, en el sector de las telecomunicaciones y de la sociedad de la información.

G) Por las corporaciones de derecho público en defensa de intereses profesionales o sectoriales, cuatro representantes:

a) Uno por el Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación y otro por el Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación, designados por el Presidente, a propuesta de cada uno de ellos.

b) Uno por los colegios profesionales correspondientes a titulaciones de ingeniería no representados en el párrafo anterior, a propuesta de la Real Academia de Ingeniería.

c) Uno por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, a su propuesta.

H) Hasta un máximo de cuatro vocales, designados por el Presidente del Consejo, entre personalidades de reconocido prestigio en el sector de las telecomunicaciones y de la sociedad de la información.

2. La representación de los vocales del Consejo Asesor en la Comisión Permanente de este órgano se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 13.

3. La designación de los vocales, cuando se realice a propuesta de asociaciones o entidades, deberá ajustarse a la propuesta.

[. . .]

§ 141

Orden DSA/819/2020, de 3 de septiembre, por la que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
«BOE» núm. 239, de 7 de septiembre de 2020
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2020-10270

La Agenda 2030 supone una nueva visión del desarrollo que integra lo económico, lo social y lo ambiental a través de 17 objetivos y 169 metas. España ha adquirido un compromiso político para el cumplimiento de la Agenda 2030, materializado en la aprobación por el Consejo de Ministros el 22 de junio de 2018 del «Plan para la implementación de la Agenda 2030» en la que se recoge una nueva visión del desarrollo sostenible con voluntad de transformación.

La Agenda 2030 es, ante todo, un nuevo contrato social global y local que obliga a todos los actores sociales y a todas las Administraciones públicas a trabajar de forma coordinada. Ello requiere partir de una visión integradora e integral que aglutine las políticas públicas internas y la coherencia de las políticas con el desarrollo sostenible en un esfuerzo colectivo conjunto.

La ciudadanía organizada, a través de sus diferentes formas, ha expresado su voluntad de participar activamente en la implementación de la Agenda 2030 y por ello es necesario generar instrumentos que permitan cooperar y avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Como queda reflejado en el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 y en otros documentos sobre la gobernanza de la misma, el Consejo de Desarrollo Sostenible, creado por la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero, por la que se crea el Consejo de Desarrollo Sostenible, se concibe como un espacio ciudadano de carácter consultivo y de seguimiento de la implementación de la Agenda 2030 desde un enfoque participativo, incluyente y transparente. El Consejo de Desarrollo Sostenible forma parte y complementa la estructura de gobernanza para la implementación de la Agenda 2030 en España. Se trata de un órgano colegiado que articula la participación de la sociedad civil desde la pluralidad de las organizaciones sociales, económicas, medioambientales y culturales de nuestro país.

El Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 recoge, además, la rendición de cuentas sobre las actuaciones realizadas para el cumplimiento de la Agenda 2030 en España, un compromiso de conjunto, una demostración de que entendemos que es necesario trabajar de manera coordinada entre todas las administraciones y los actores sociales, económicos y medioambientales.

La gobernanza de la Agenda 2030 en España ha puesto énfasis en la necesidad de reforzar los mecanismos institucionales de cooperación. En atención a lo anterior, resulta necesario que los marcos de cooperación se actualicen de acuerdo a las nuevas estructuras ministeriales y al reparto competencial que se ha originado.

Estos objetivos, ligados a la necesidad de concretar determinados aspectos del funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible aconsejan, para mayor claridad y seguridad jurídica, aprobar una nueva orden de carácter integrador que sustituya a las previsiones contenidas en la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero.

Esta orden se dicta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En su virtud, dispongo:

Primero. *Naturaleza y adscripción.*

1. El Consejo de Desarrollo Sostenible (en adelante, el Consejo) es un órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que se constituye con la finalidad de ser un órgano asesor, de colaboración y cauce de la participación de la sociedad civil para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

2. El Consejo está adscrito al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a través de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.

Segundo. *Funciones.*

El Consejo de Desarrollo Sostenible tendrá las siguientes funciones:

a) Asesorar a la Secretaría de Estado para la Agenda 2030 en la elaboración e implementación de los planes y estrategias necesarios para el cumplimiento de la Agenda 2030.

b) Generar documentos y análisis sobre aspectos de la implementación para la consecución de la Agenda 2030.

c) Contribuir a la divulgación y comunicación de la Agenda 2030 al conjunto de la ciudadanía española.

d) Impulsar el diálogo y coordinación entre todos los agentes sociales, económicos, medioambientales y culturales para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Tercero. *Composición.*

1. El Consejo estará conformado de la siguiente manera:

a) La Presidencia.

b) La Vicepresidencia.

c) La Secretaría.

d) Las vocalías en representación de la sociedad civil, en número de sesenta, designadas por la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, de acuerdo con la siguiente distribución:

1.º Dieciséis vocalías en representación del sector empresarial y sindicatos, según se detallan a continuación:

i. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

ii. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

iii. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos.

iv. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores.

v. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Federación Nacional de Asociaciones de Empresarios y Trabajadores Autónomos.

vi. Una persona en representación de los colegios profesionales, a propuesta de la Unión Profesional.

vii. Una persona en representación y a propuesta de la Red Española del Pacto Mundial.

viii. Dos personas en representación de los diferentes sectores económicos, a propuesta de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

ix. La persona que ostente la titularidad de la Secretaría General de la Unión General de Trabajadores.

x. La persona que ostente la titularidad de la Secretaría General de Comisiones Obreras.

xi. Tres personas a propuesta de las organizaciones sindicales de ámbito nacional enumeradas en el anexo I.

xii. La persona que ostente la titularidad de la Presidencia de la Cámara de Comercio de España.

xiii. Una persona en representación de las asociaciones de agricultores y ganaderos, enumeradas en el anexo II, a propuesta de estas.

2.º Tres vocalías en representación del sistema universitario y centros de investigación, según se detallan a continuación:

i. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.

ii. Dos personas en representación del ámbito universitario y de la investigación, a propuesta del Consejo de Universidades.

3.º Dieciocho vocalías en representación de las principales plataformas y redes ciudadanas del tercer sector, según se detallan a continuación:

i. La persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Plataforma del Tercer Sector.

ii. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma de ONG de Acción Social.

iii. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma de Organizaciones de Infancia.

iv. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma del Voluntariado de España.

v. Una persona en representación y a propuesta de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español.

vi. Una persona en representación y a propuesta del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

vii. Una persona en representación y a propuesta de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo España.

viii. Dos personas en representación de las ONGs enumeradas en el anexo III, cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible, a propuesta de estas.

ix. Una persona en representación y a propuesta de la Federación de Planificación Familiar Estatal.

x. Una persona en representación y a propuesta de la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos-España.

xi. Una persona en representación y a propuesta de la Confederación Estatal de Asociaciones de Vecinos.

xii. Tres personas en representación de las organizaciones de la sociedad civil que integran el espacio de encuentro Futuro en Común, enumeradas en el anexo IV, y a propuesta de estas.

xiii. Una persona en representación y a propuesta de la Asociación Española de Investigación para la Paz.

xiv. Una persona en representación y a propuesta de la Plataforma Impacto de Género Ya.

xv. Una persona en representación y a propuesta de Creación Positiva.

4.º Trece vocalías para organizaciones representativas de intereses sociales, según se detallan a continuación:

i. Una persona en representación de las entidades sociales del ámbito de consumidores y usuarios, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de Consumidores y Usuarios.

ii. Una persona en representación de las entidades de estudiantes, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Escolar del Estado.

iii. Una persona en representación de las entidades sociales del ámbito de la juventud, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de la Juventud de España.

iv. Una persona en representación de las entidades que trabajan en el ámbito de la igualdad de trato por origen racial o étnico, a propuesta del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.

v. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de los mayores, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Estatal de las Personas Mayores.

vi. Una persona en representación de las entidades que trabajan en el ámbito de la infancia, a nivel estatal, a propuesta del Observatorio de la Infancia.

vii. Una persona en representación de las entidades sociales, a propuesta del Consejo de Cooperación Bibliotecaria.

viii. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la igualdad de género, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de Participación de la Mujer.

ix. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la inmigración, a nivel estatal, a propuesta del Foro para la integración social de los inmigrantes.

x. Una persona en representación de las entidades sociales que trabajan en el ámbito de la violencia de género, a nivel estatal, a propuesta del Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer.

xi. Una persona en representación de las entidades del ámbito LGTBI, a nivel estatal, a propuesta del Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales.

xii. Una persona en representación de las entidades sociales, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social.

xiii. Una persona en representación de las entidades que trabajan en el ámbito de la discapacidad, a nivel estatal, a propuesta del Consejo Nacional de la Discapacidad.

5.º Tres vocalías en representación del sector de la economía social y las fundaciones, según se detallan a continuación:

i. Una persona en representación y a propuesta de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

ii. Una persona en representación de las organizaciones de la innovación social, a propuesta de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social.

iii. Una persona en representación y a propuesta de la Asociación Española de Fundaciones.

6.º Dos vocalías en representación de las redes de personas expertas vinculadas con la Agenda 2030, según se detallan a continuación:

i. Una persona en representación y a propuesta de la Red Española para el Desarrollo Sostenible.

ii. Una persona en representación y a propuesta de la Fundación COTEC para la innovación.

7.º Cinco vocalías para personas expertas independientes en el ámbito del desarrollo sostenible y la Agenda 2030, a propuesta de la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, previa consulta con el Pleno del Consejo.

e) La vocalía correspondiente a un representante miembro de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, designada por la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.

2. La Presidencia del Consejo corresponderá a la persona titular de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.

3. La Vicepresidencia corresponderá, con carácter rotatorio cada dos años, a una persona vocal representante del grupo de principales plataformas y redes ciudadanas del tercer sector elegido por el Pleno de entre sus miembros.

4. La Secretaría del Consejo corresponderá al titular de la Dirección General de Políticas Palanca para el Cumplimiento de la Agenda 2030, que actuará con voz, pero sin voto. En

caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, podrá ser sustituido por otro miembro de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030 designado por la persona que ostente la Presidencia del Consejo.

5. El Consejo podrá invitar a asistir a sus reuniones, con voz, pero sin voto, a toda persona a título personal o en representación de alguna institución que se considere oportuno y en función de los asuntos que se traten.

6. En la medida de lo posible, se procurará la composición paritaria del Consejo.

7. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, los vocales podrán ser sustituidos por otra persona de la misma entidad, organización o institución, con la representatividad, la competencia y el conocimiento en la materia suficientes, previa comunicación escrita a la Secretaría del Consejo.

Cuarto. *De la presidencia, la vicepresidencia y la secretaría.*

1. Corresponde a la persona que ostente la presidencia:

a) La representación general del Consejo en su ámbito de competencias.

b) La convocatoria de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Consejo.

2. Corresponde a la persona que ostente la vicepresidencia:

a) La sustitución de la persona que ostente la presidencia en caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal.

b) Las demás funciones que le atribuya la persona que ostente la presidencia.

3. Corresponde a la persona que ostente la secretaría:

a) La preparación del orden del día de las convocatorias.

b) El apoyo a la persona que ostente la presidencia en el mantenimiento de la continuidad del Consejo y la coordinación de su funcionamiento.

c) La coordinación de las diferentes comisiones y grupos de trabajo que, en su caso, se constituyan.

Quinto. *Funcionamiento.*

1. El Consejo podrá actuar en Pleno y en Comisión Permanente.

2. El Pleno del Consejo estará constituido por las personas que ostenten la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría y las vocalías designadas en representación de los diferentes grupos de la sociedad civil y de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, de conformidad con lo previsto en el apartado 3.1.d) y e), respectivamente.

El Pleno se reunirá dos veces al año de manera ordinaria y, de manera extraordinaria, a petición de la mitad de sus miembros o de la Presidencia, de manera justificada por la urgencia o importancia de los temas a tratar.

3. La Comisión Permanente estará compuesta por una persona en representación de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, que la presidirá, y quince personas vocales elegidas por la Presidencia del Consejo, a propuesta del Pleno de entre sus miembros, representando de manera proporcional los diferentes grupos de interés del Consejo, de acuerdo con la siguiente distribución:

a) Cuatro personas vocales representando al sector empresarial y sindicatos, correspondiendo dos al sector empresarial y dos por sindicatos.

b) Una persona vocal representando al sistema universitario y centros de investigación.

c) Cuatro personas vocales representando a las principales plataformas y redes ciudadanas del Tercer Sector.

d) Tres personas vocales representando a las organizaciones representativas de intereses sociales elegidas a través de los consejos consultivos estatales.

e) Una persona vocal representando a redes de expertos vinculados con la Agenda 2030.

f) Una persona vocal representando al sector de la Economía Social y las Fundaciones.

g) Una persona vocal representando a los expertos independientes.

La Comisión Permanente se reunirá al menos dos veces al año y ejercerá las funciones de preparación y coordinación de los trabajos para el desarrollo de las sesiones plenarias y aquellas otras que le delegue el Pleno.

Sexto. *Comisiones y grupos de trabajo.*

1. Mediante acuerdo del Pleno o de la Comisión Permanente, y con el fin de garantizar la eficacia en el cumplimiento de sus fines, el Consejo podrá constituir, a propuesta de la presidencia, comisiones y grupos de trabajo, que podrán tener carácter temporal o permanente, y que se reunirán cuando así sea necesario para el desarrollo de tareas específicas.

Estarán compuestos por un número reducido de miembros del Pleno, de composición equilibrada y procurando que exista una representación proporcional de los diferentes grupos de interés representados en el Consejo de acuerdo con las áreas de estudio, debate o diálogo que resulten de interés.

2. La función de las comisiones y de los grupos de trabajo es informar al Pleno sobre los asuntos que de forma específica se les encarguen, realizando su tarea mediante el estudio de los temas encomendados o a través del seguimiento de las actuaciones realizadas. Sus propuestas no tendrán carácter vinculante y se elevarán al Pleno.

3. Las comisiones y los grupos de trabajo estarán presididas por un vocal designado por la persona que ostente la presidencia, y estarán, en su caso, asistidos por los órganos competentes por razón de la materia del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Séptimo. *Régimen jurídico.*

En lo no previsto por la presente orden, el Consejo ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados dispuestas en la sección 3.ª del capítulo II, del título Preliminar, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Octavo. *Régimen económico.*

1. Las personas integrantes del Consejo no percibirán remuneración alguna por el ejercicio de sus funciones.

2. El coste de funcionamiento del Consejo será atendido con cargo a los créditos existentes en el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, sin que sea necesario incrementar su dotación global.

3. El Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 facilitará los medios personales y materiales necesarios para el funcionamiento del Consejo.

Noveno. *Garantía de la accesibilidad universal.*

El entorno físico o lugar en los que se celebren las reuniones presenciales del Consejo de Desarrollo Sostenible, así como los distintos canales de comunicación utilizados, serán necesariamente accesibles para personas con discapacidad.

Décimo. *Normas internas de funcionamiento.*

El Consejo de Desarrollo Sostenible podrá establecer, una vez constituido y mediante acuerdo del Pleno, normas internas de funcionamiento que complementen lo dispuesto en la presente orden.

Undécimo. *No incremento del gasto público.*

La constitución y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible no supondrán incremento alguno del gasto público.

Duodécimo. *Efectos.*

1. La presente orden surtirá efectos el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Queda sin efectos la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero, por la que se crea el Consejo de Desarrollo Sostenible.

ANEXO I

Organizaciones sindicales de ámbito nacional

Unión Sindical Obrera-USO.
Central Sindical Independiente y de Funcionarios-CSIF.
Confederación General del Trabajo-CGT.

ANEXO II

Asociaciones de agricultores y ganaderos

Asociación Agraria Jóvenes Agricultores-ASAJA.
Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos-COAG.
Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos-UPA.
Unión de Uniones de Agricultores y Ganaderos-Unión de Uniones.

ANEXO III

ONGs cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible

Amigos de la Tierra.
Ecologistas en Acción.
Greenpeace España.
Sociedad Española de Ornitología SEO/Birdlife.
WWF/Asociación de Defensa de la Naturaleza (ADENA).

ANEXO IV

Organizaciones de la sociedad civil que integran el espacio de encuentro Futuro en Común

Agenda 2030 feminista/L'Associació de Drets Sexuals i Reproductius+Creación Positiva.
Alianza por la Solidaridad-ApS.
Amycos.
Asamblea de Cooperación por la Paz.
Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Latinoamericanos-AIETI.
Asociación Amigos de la Tierra.
Asociación Española de Investigación para la Paz-AIPAZ.
Batera 2030- Observatorio Feminista Agenda 2030 Euskadi-Fundación Haurralde.
Cáritas Española.
Carta Abierta contra el Hambre.
Comisión Española de Ayuda al Refugiado-CEAR.
Consejo General del Trabajo Social.
Coordinadora de ONG de Desarrollo de España.
Coordinadora Galega de ONGD.
Coordinadora ONGD de Castilla La Mancha.
Coordinadora ONGD de Castilla y León.
Comisiones Obreras-CCOO.
Cruz Roja Española.
Instituto de Derechos Humanos, Democracia, Cultura de Paz y No Violencia-DEMOSPAZ.
ECODES.
Ecologistas en Acción.
Economistas sin Fronteras.

EDUCO.
Entreculturas.
Federación de Asociaciones de Medicus Mundi en España.
Federación de Clubes y Centros UNESCO-FECU.
Federación de Planificación Familiar Estatal-FPFE.
Fórum de Política Feminista.
Fundación Abogacía Española.
Fundación Anesvad.
Fundación Ayuda en Acción.
Fundación Cepaim - Acción integral con migrantes.
Fundación CIDEAL.
Fundación ISCOD-UGT Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo.
Fundación ONCE América Latina-FOAL.
Fundación Secretariado Gitano.
Fundación World Vision.
Greenpeace.
Instituto de Cooperación Internacional y Desarrollo Municipal-INCIDEM.
Manos Unidas.
Médicos del Mundo.
Movimiento por la Paz-MPDL.
Observatorio de Sostenibilidad.
ONGAWA Ingeniería para el Desarrollo Humano.
Oxfam Intermón.
Plan Internacional.
Plataforma de Organizaciones de Acción Social-POAS.
Plataforma de Organizaciones de Infancia-POI.
Plataforma de Voluntariado de España-PVE.
Prosalus.
Red de Entidades para el Desarrollo Solidario-REDES.
Red de ONGD de la Comunidad de Madrid.
Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español-EAPN-ES.
Save the Children.
Sociedad Española de Ornitología SEO/Birdlife.
UNESCO Etxea-Centro UNESCO País Vasco.
UNICEF Comité Español.
Unión Sindical Obrera-USO.
WWF.

§ 142

Resolución de 28 de marzo de 2000, del Consejo de Gobierno del Banco de España, por la que se aprueba el Reglamento Interno del Banco de España. [Inclusión parcial]

Banco de España
«BOE» núm. 83, de 6 de abril de 2000
Última modificación: 27 de abril de 2018
Referencia: BOE-A-2000-6533

[. . .]

Sección 3.ª El Consejo de Gobierno

Artículo 53. *Composición.*

1. Son miembros del Consejo de Gobierno: El Gobernador, el Subgobernador, seis Consejeros, el Director general del Tesoro y Política Financiera y el Vicepresidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

2. Asistirán al Consejo, con voz y sin voto, los Directores generales del Banco.

3. Asistirá, asimismo, un representante del personal del Banco de España, con voz y sin voto, cuyo Estatuto queda regulado en la disposición adicional primera de este Reglamento.

4. Actuará como Secretario nato del Consejo, con voz y sin voto, el Secretario general del Banco de España. Será sustituido con arreglo al artículo 55.1 de este Reglamento.

5. El Director general del Tesoro y Política Financiera y el Vicepresidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores carecerán de voto cuando el Consejo se pronuncie sobre asuntos relativos al desarrollo de las funciones del Sistema Europeo de Bancos Centrales.

6. Los Consejeros podrán someter mociones a la deliberación del Consejo, a través del Gobernador, para su inclusión en el orden del día que corresponda.

7. El Ministro de Economía y Hacienda o el Secretario de Estado de Economía podrán asistir, con voz y sin voto, a las reuniones del Consejo cuando lo juzguen preciso a la vista de la especial trascendencia de las materias que vayan a considerarse. Podrán someter una moción a la deliberación del Consejo de Gobierno, facultad que corresponderá al resto de Consejeros, previa presentación al Gobernador.

[. . .]

Disposición adicional primera. *El representante del personal con derecho a asistencia al Consejo de Gobierno.*

1. El representante del personal no estará sujeto a mandato imperativo alguno en el ejercicio de sus funciones de carácter representativo. No recibirá instrucciones de ningún órgano o persona del Banco de España. Desempeñará sus funciones con autonomía y según su criterio.

2. Será elegido por mayoría simple, mediante sufragio libre, directo y secreto de los empleados de plantilla de la entidad. Será válido el voto por correo.

3. La condición de representante del personal con derecho a asistencia al Consejo de Gobierno es incompatible con la de miembro de Comité de Centro de Trabajo o Delegado de Personal, miembro del Comité Nacional de Empresa o de la Asamblea de Representantes de los Trabajadores. Asimismo, es incompatible con la de Delegado Sindical.

4. Será elegido por un plazo de cuatro años, pudiendo ser reelegido.

5. Su mandato sólo podrá ser revocado por decisión del personal que lo haya elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. La revocación no podrá plantearse en los seis primeros meses del mandato.

6. El representante del personal, en el momento de presentar su candidatura para el proceso electoral y durante el plazo de su mandato, deberá cumplir y mantener los siguientes requisitos: Ser empleado en activo del Banco de España y haber prestado servicios efectivos en la entidad durante un período mínimo de diez años, los cinco últimos de forma ininterrumpida.

7. Prestará promesa o juramento ante el Consejo de Gobierno de mantener el secreto de las deliberaciones y no podrá delegar en ninguna persona su asistencia al mismo.

8. Está sometido al régimen de incompatibilidades, limitaciones y secreto que establece la legislación vigente.

9. Cesará:

a) Por expiración del plazo de cuatro años para el que fue elegido.

b) Por renuncia, que surte efectos por la mera notificación al Gobernador.

c) Por pérdida de las condiciones necesarias para ser representante del personal.

d) Por jubilación como empleado.

e) Por pase a la situación de cualquier tipo de excedencia o permiso sin sueldo, que le impida asistir a cualquier sesión del Consejo como empleado en activo.

10. En caso de producirse vacante por cualquiera de las anteriores causas o por fallecimiento, se iniciará inmediatamente un nuevo proceso electoral. Únicamente en el supuesto de que el cese se produzca por expiración del plazo de cuatro años para el que fue elegido, el proceso electoral se iniciará dos meses antes de la fecha prevista del cese por expiración del mandato. No hay sustitución automática en el puesto de representante del personal con derecho a asistencia al Consejo de Gobierno.

11. El representante del personal, por carecer de la condición de Consejero, no podrá ejercitar las facultades inherentes a la misma. Tiene voz y no voto.

12. Percibirá las dietas que le correspondan por su asistencia a los Consejos, sin perjuicio de su retribución como empleado del Banco de España. Serán a cargo del Banco de España los gastos que se vea obligado a realizar para el adecuado ejercicio de sus funciones.

[. . .]

§ 143

Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 100, de 25 de abril de 1980
Última modificación: 8 de noviembre de 2007
Referencia: BOE-A-1980-8650

[. . .]

Artículo 15.

1. Se crea un Comité Asesor para la información y participación pública sobre seguridad nuclear y protección radiológica, presidido por el Presidente del Consejo de Seguridad Nuclear, cuya misión será emitir recomendaciones al Consejo de Seguridad Nuclear para mejorar la transparencia, el acceso a la información y la participación pública en las materias que son de su competencia.

Las recomendaciones del Comité Asesor no tendrán carácter vinculante para el Consejo de Seguridad Nuclear.

2. Este Comité Asesor estará compuesto por los siguientes miembros, que serán nombrados por el Presidente del Consejo de Seguridad Nuclear:

a) Un representante a propuesta del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
b) Un representante a propuesta del Ministerio de Sanidad y Consumo.
c) Un representante a propuesta del Ministerio del Interior.
d) Un representante a propuesta del Ministerio de Medio Ambiente.
e) Un representante a propuesta del Ministerio de Educación y Ciencia.
f) Un representante a propuesta de cada una de las Comunidades Autónomas que tengan instalaciones nucleares en su territorio o que hayan establecido acuerdos de encomienda con el Consejo de Seguridad Nuclear.
g) Un representante a propuesta de la Federación Española de Municipios y Provincias y un representante a propuesta de la Asociación de Municipios Afectados por Centrales Nucleares.
h) Dos representantes a propuesta de la Asociación Española de la Industria Eléctrica.
i) Un representante a propuesta de ENRESA y otro de ENUSA.
j) Un representante a propuesta de cada una de las dos organizaciones sindicales de mayor implantación en el Estado.
k) Un representante a propuesta de cada una de las dos organizaciones no gubernamentales, cuyo objeto es la defensa del medio ambiente y el desarrollo sostenible de mayor implantación en el Estado.

l) Cinco expertos, nacionales o extranjeros, que habrán de ser independientes y de reconocido prestigio en el ámbito científico, técnico, económico o social, o en materia de información y comunicación.

Los representantes de los Ministerios tendrán al menos rango de Subdirector General o equivalente.

3. El Comité Asesor podrá recabar del Consejo de Seguridad Nuclear aquella información que considere necesaria para el ejercicio de su función.

4. El régimen de acuerdos y normas de funcionamiento del Comité Asesor quedará regulado en el Estatuto del Consejo de Seguridad Nuclear.

5. Se autoriza al Gobierno para que, mediante real decreto, modifique la composición de este Comité Asesor.

[. . .]

§ 144

Real Decreto 1113/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla el régimen jurídico del Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
«BOE» núm. 1, de 1 de enero de 2016
Última modificación: 25 de agosto de 2021
Referencia: BOE-A-2016-3

El artículo 20.1 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, en el marco del proceso de racionalización y simplificación general de la estructura organizativa del sector público estatal, establece la creación del Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones, órgano colegiado de consulta y asesoramiento, que se adscribe al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. El apartado 4 del artículo anteriormente mencionado establece que se determinará reglamentariamente la composición y funcionamiento del Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones.

El propio legislador atribuye al Consejo el cumplimiento de la finalidad general de mejora de la calidad técnica en la definición y ejecución de las políticas y actuaciones estatales de control de la oferta y reducción de la demanda de drogas, así como de otras adicciones como la ludopatía, y de sus perjudiciales efectos en la vida de las personas y en la sociedad que se promuevan, coordinen o lleven a cabo por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas. A tal efecto, se le otorga, en particular, un conjunto no cerrado de funciones específicas que pueden ser objeto de desarrollo legal o reglamentario.

Por otra parte, en lo que respecta a la composición del nuevo órgano, es preciso recordar que la ley obliga a que la norma reglamentaria de desarrollo garantice la presencia de las distintas administraciones públicas con competencias en materia de control de la oferta y reducción de la demanda de drogas y de otras adicciones, de la Fiscalía General del Estado y de los principales agentes sociales implicados en la prevención y el tratamiento de los problemas relacionados con las drogodependencias y otras conductas adictivas.

En paralelo, la disposición adicional segunda de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, suprime, por un lado, el Grupo interministerial para el Plan Nacional sobre Drogas, regulado en el Real Decreto 1116/2006, de 2 de octubre, por el que se determina la composición y estructura del Grupo interministerial para el Plan Nacional sobre Drogas y, por otro lado, el Consejo Asesor del Observatorio Español sobre la Droga y las Toxicomanías, sometido a lo previsto en la Orden del Ministerio del Interior, de 24 de noviembre de 1998, por la que se regulan las funciones, composición y estructura del Consejo Asesor del Observatorio Español de la Droga y las Toxicomanías. Ambas normas se derogan de manera expresa.

No obstante lo anterior, el apartado 1 de la disposición transitoria segunda de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, prevé que los órganos colegiados adscritos al Plan

Nacional sobre Drogas que se suprimen continuarán desempeñando sus funciones, de acuerdo con su normativa reguladora respectiva, hasta el momento de la constitución del Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones.

Mediante este real decreto y para dar cumplimiento al mandato legal señalado, se acomete la regulación de este órgano de nueva creación y, en particular, se regula el régimen jurídico del Consejo en lo que respecta a sus fines, competencias, estructura, normas de funcionamiento y composición; el nombramiento, sustitución y cese de sus miembros; las funciones de la presidencia, vicepresidencia y secretaría y, finalmente, el régimen del pleno. Todo ello con vistas a garantizar el adecuado y eficaz funcionamiento, así como el cumplimiento de la finalidad que se le atribuye legalmente al propio Consejo.

Asimismo, se considera necesario atribuir al Consejo, teniendo en cuenta su composición, estructura y normas de funcionamiento particulares, algunas de las funciones básicas que venían realizando los dos órganos suprimidos para evitar una posible disminución en la eficacia de dicha estructura específica y para que tales funciones sean ejercidas de una forma más coordinada, eficaz, eficiente y ágil por el órgano de nueva creación. Todo ello en aplicación de los objetivos o fines generales que fundamentan la Ley 15/2014, de 16 de septiembre.

El real decreto consta, además del presente preámbulo, de doce artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales. En los artículos 1 a 12 se establecen las normas específicas aplicables al Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones en lo referente a su adscripción, al apoyo al mismo, sus fines, sus funciones, su estructura, sus normas de funcionamiento, su composición, las normas para el nombramiento, sustitución y cese de sus miembros, régimen de su presidencia, vicepresidencia y secretaría, así como el régimen del pleno del órgano. Este régimen podrá, a su vez, ser completado, respetando la legalidad vigente y, en particular, lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre y en este real decreto, mediante la aprobación por el mismo órgano de su reglamento de régimen interior.

Por lo que respecta a la determinación de la composición del Consejo se ha tenido en cuenta tanto lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 20 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, sobre la naturaleza, los fines y las funciones de dicho órgano, como lo específicamente previsto en el apartado 4 del mismo artículo. Por esta razón, este real decreto contempla la representación mayoritaria, pero no exclusiva, de los ministerios y órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado, así como de los organismos y agencias que dependen de ésta, que tienen atribuidas en la actualidad competencias que afectan o pueden afectar más directamente al cumplimiento de los fines y funciones legales ya mencionados y que, por tal motivo, deben estar presentes en el Consejo. Y, junto a dicha representación estatal, se contempla, de acuerdo con lo previsto legalmente, la representación de las administraciones públicas autonómicas y locales, de la Fiscalía General del Estado, así como de los principales agentes sociales implicados en la prevención y atención integral de la problemática relativa a las drogodependencias y otras adicciones. En este último caso, se han incorporado representantes de la comunidad científica, de las entidades privadas sin ánimo de lucro más representativas de ámbito estatal y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas también de ámbito estatal.

El artículo 20.4 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, garantiza que la Fiscalía General del Estado tenga representación en el Consejo. Esta presencia se justifica, asimismo, porque la mayor parte de los fines y funciones que antes tenía atribuidos el ahora extinto Consejo Asesor del Observatorio Español de la Droga y las Toxicomanías han sido asumidos por este Consejo. Por último, se considera que el asesoramiento técnico de la Fiscalía General del Estado a la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas tiene una importancia fundamental que se desarrolla en el ámbito de las competencias atribuidas en los párrafos l), m), ñ) y o) del artículo 7.2 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

En cuanto a la determinación de la estructura del Consejo y, teniendo en cuenta tanto los fines técnicos del mismo como su heterogénea composición, se ha optado por establecer una configuración desconcentrada del órgano, lo que garantiza el cumplimiento de sus fines y el desarrollo de sus funciones de manera eficaz y sin merma del cumplimiento del principio de unidad de acción y de los deberes de coordinación correspondientes.

El pleno, en el que estarán representados todos los miembros del Consejo, decidirá en última instancia sobre todos los asuntos de su competencia, así como sobre aquellos asuntos o materias concretas que aquél se reserve. Asimismo, se contempla la posibilidad de que el pleno, a iniciativa propia, disponga la creación de grupos de trabajo.

La disposición adicional primera regula, por su parte, el procedimiento y los plazos para la constitución inicial del órgano creado, así como para el nombramiento inicial de las vocalías, de la secretaría y del pleno del órgano.

Teniendo en cuenta la disposición adicional segunda, la actividad del nuevo órgano no podrá conllevar un aumento del gasto público.

La disposición adicional tercera contiene el régimen específico que se aplicará solo a los miembros de la representación estatal en el Consejo en los casos en que se produzcan modificaciones orgánicas y/o funcionales de los Departamentos y órganos de la Administración General del Estado y/o en los organismos y entidades públicos de ella dependientes a los que aquellos representen, con la finalidad de garantizar, en condiciones de seguridad jurídica, el normal desempeño de sus funciones a dichos miembros y el normal desarrollo de sus funciones y actividades al propio órgano referido.

La disposición final primera mantiene la figura de los coordinadores departamentales, por su gran importancia para el adecuado funcionamiento de la estructura específica del Plan Nacional sobre Drogas, ya que la misma se contenía en el derogado Real Decreto 1116/2006, de 2 de octubre. Si bien en la presente regulación se trata de adaptar dicha figura a la representación ministerial en el Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones y en la Conferencia Sectorial del Plan Nacional sobre Drogas.

En la disposición final segunda se establece la habilitación para el desarrollo de lo dispuesto en este real decreto.

La disposición final tercera contiene una previsión sobre la adaptación de referencias normativas, necesaria tras la aprobación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la cual será aplicable sólo hasta el momento en que se produzca la entrada en vigor de ésta por completo.

Por último, en la disposición final cuarta, se determina el régimen de entrada en vigor de esta norma, que se ha adaptado a lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre.

El presente real decreto se aprueba al amparo de las habilitaciones para el desarrollo reglamentario que están reguladas en el artículo 20.4 y en el primer párrafo de la disposición final quinta de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre.

Durante el proceso de elaboración de este real decreto han sido consultadas las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla a través de sus representantes en la Conferencia Sectorial del Plan Nacional sobre Drogas, la Fiscalía General del Estado, así como los demás organismos públicos y entidades afectados directamente por el mismo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 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 11 de diciembre de 2015,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

El presente real decreto tiene por objeto desarrollar lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre de racionalización del Sector Público y de otras medidas de reforma administrativa, por el que se crea el Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones, en adelante el «Consejo», particularmente en lo que respecta a la composición y el régimen de funcionamiento de éste.

Artículo 2. *Naturaleza y adscripción.*

1. El Consejo es, en el ámbito material de las drogas tóxicas, sustancias estupefacientes y psicotrópicas, de otras drogas diferentes a las anteriores y, en general, de las adicciones provocadas por el uso o consumo de los referidos productos o de otros diferentes, o por el desarrollo de actividades o conductas distintas de las anteriores, como ocurre con la ludopatía, un órgano colegiado interministerial:

a) De consulta y asesoramiento de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, de los previstos en el artículo 22.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

b) De participación en las políticas o actuaciones de competencia estatal en los ámbitos de la prevención y/o la atención integral a las adicciones, que sean promovidas, llevadas a cabo o coordinadas por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas por parte: de las administraciones públicas no estatales; de la Fiscalía General del Estado; y de los principales agentes sociales implicados en los ámbitos referidos.

2. El Consejo estará adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, la cual prestará al primero el apoyo, con sus recursos humanos y materiales, necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 3. *Fines.*

1. El Consejo se crea con la finalidad general de mejorar la calidad técnica en la definición y ejecución de las políticas y actuaciones estatales de control de la oferta y de reducción de la demanda de drogas, así como de otras adicciones, y de sus perjudiciales efectos en la vida de las personas y en la sociedad, que se promuevan, coordinen o lleven a cabo por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas en el ámbito de las competencias que ésta tiene atribuidas, y, con dicha mejora, la de la eficacia de las políticas y actuaciones indicadas.

2. En concreto, el Consejo deberá cumplir los siguientes fines:

a) Colaborar con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas a fin de conseguir la mayor coordinación y eficacia administrativas en la definición y ejecución técnicas de las políticas y actuaciones referidas en el apartado 1.

b) Actuar como órgano permanente de consulta y asesoramiento técnico de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas para el adecuado cumplimiento de las competencias que tiene encomendadas.

c) Proponer a la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas las medidas y actuaciones de competencia estatal que deba adoptar el Gobierno y que el Consejo considere necesarias o convenientes para el adecuado y eficaz cumplimiento de la finalidad general indicada en el apartado 1, así como del fin concreto indicado en el párrafo a).

Artículo 4. *Funciones.*

1. Para el cumplimiento de sus fines, el Consejo tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborar cuantos informes, sugerencias y propuestas le sean solicitados por la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

b) Promover y realizar, por propia iniciativa, cuantos informes, sugerencias, propuestas u otro tipo de actuaciones estime necesarios en el marco de sus competencias.

c) Conocer e informar, antes de su aprobación, los proyectos de la Estrategia Nacional sobre Drogas por los cuales se actualice periódicamente el Plan Nacional sobre Drogas, los de los Planes de Acción para el desarrollo y complemento de la misma y, en su caso, los que tengan por objeto la planificación estatal en materia de adicciones.

d) Analizar, debatir y seguir, en general, desde un punto de vista técnico, las iniciativas, proyectos, programas y actuaciones de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, así como la evaluación de los resultados o efectos de los mismos.

e) Prestar apoyo técnico a la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, cuando ésta se lo solicite, en la cooperación de la misma con otros organismos e instituciones públicos de cualquier ámbito territorial, incluyendo los de las organizaciones internacionales, los de la Unión Europea y los de otros Estados, siempre que tengan atribuidos fines similares a los de dicha Delegación o a los del Consejo, u otros fines en materia de drogas o adicciones.

f) Aprobar su reglamento de régimen interior.

g) Las demás que se le atribuyan por otra disposición de carácter general para el cumplimiento de los fines y funciones que tiene atribuidos en los apartados 2 y 3 del artículo 20 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, y en el artículo 3 de este real decreto.

2. Los estudios, sugerencias, informes, propuestas y demás actuaciones que realice o promueva el Consejo en el ejercicio de las funciones que se le atribuyen en el apartado anterior no tendrán, en ningún caso, carácter vinculante, salvo que una norma con rango de ley así lo establezca.

Artículo 5. *Estructura.*

El Consejo estará estructurado, cumplirá sus fines y ejercerá sus funciones en:

a) Pleno.

b) Grupos de trabajo especializados.

Artículo 6. *Normas de funcionamiento.*

1. El Consejo quedará sometido en su funcionamiento a lo establecido en este real decreto, en la sección 3.ª del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en lo no previsto en ellos, a lo establecido en su reglamento de régimen interior.

2. Las reuniones del pleno y de los grupos de trabajo especializados, así como la adopción de acuerdos por los mismos, podrán tener lugar bien con la presencia física de sus miembros, o bien a distancia, con la utilización por éstos de medios electrónicos.

La constitución y la convocatoria del pleno y de los grupos de trabajo especializados, así como también la celebración de sus sesiones y la adopción de acuerdos por los mismos, tanto de forma presencial como a distancia, quedarán sometidas a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. De cada reunión, presencial o a distancia, del pleno o de los grupos de trabajo especializados se levantará acta por el secretario, la cual quedará sometida a lo previsto en el artículo 18 de la citada ley.

El pleno podrá ser convocado por la persona titular de la presidencia del Consejo con la frecuencia que se estime necesaria para dar adecuado y eficaz cumplimiento a los fines atribuidos al mismo, por propia iniciativa o previa petición de la mayoría de los miembros que integren dicho órgano.

El pleno deberá ser convocado y reunirse, como mínimo, dos veces al año.

3. Para la válida constitución del pleno y de los grupos de trabajo especializados, a efectos de la celebración de sus sesiones y deliberaciones y de la toma de acuerdos por los mismos, presencialmente o a distancia, se estará a lo previsto en el artículo 17.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Los acuerdos del pleno y de los grupos de trabajo especializados deberán ser adoptados por mayoría simple de votos de los miembros concurrentes, salvo que se trate de la aprobación del reglamento de régimen interior o de sus modificaciones, en cuyo caso se requerirá un acuerdo adoptado por mayoría absoluta de los miembros del pleno del Consejo.

A los efectos de obtención del quórum reseñado para las reuniones y deliberaciones y de las mayorías para la toma de acuerdos se computarán tanto los miembros presentes, como aquellos que expresamente hayan delegado su representación y voto para los asuntos a tratar en cualquier otro miembro del pleno.

4. El ejercicio de sus funciones por parte de todos los miembros del pleno del Consejo no generará derecho a percibir contraprestación económica alguna por tal circunstancia.

Artículo 7. *Composición.*

El Consejo tendrá la siguiente composición:

a) Presidencia: la persona titular de la secretaría de estado, o, a falta de la misma, de la secretaría general, competente en el ámbito material del Plan Nacional sobre Drogas y en la que esté integrada la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, siempre que ésta no tenga el rango de secretaría de estado o de secretaría general.

En el caso de que la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas tenga el rango de secretaría de estado o de secretaría general, ejercerá la presidencia la persona titular de dicha Delegación del Gobierno.

b) Vicepresidencia: cuando no tenga atribuida la titularidad de la presidencia, la persona titular de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

En los casos de ausencia, vacancia o enfermedad de la persona titular de la vicepresidencia, o por otra causa legal o justificada diferente que afecte a dicha persona, ejercerá tal función la persona con mayor edad que sea titular de una de las dos vocalías de representación de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

c) Vocalías:

1.ª Las personas titulares de dos subdirecciones generales o nivel asimilado en representación de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas; y la persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación de la Dirección General de Salud Pública, del Ministerio de Sanidad.

Cuando el Ministerio de Sanidad no sea competente en el ámbito material del Plan Nacional sobre Drogas, se mantendrá, en todo caso, la vocalía de representación de la Dirección General de Salud Pública, o, en defecto de ésta, del órgano administrativo que asuma las actuales funciones de la primera en materia de salud pública.

2.ª Las personas titulares de tres subdirecciones generales o nivel asimilado en representación del ministerio competente en materia de seguridad pública, con la siguiente distribución: una en representación de la secretaría de estado o, en su defecto, de la secretaría general, que sea competente en materia de seguridad pública; una en representación del órgano superior o directivo competente en materia penitenciaria; y una en representación del órgano superior o directivo competente en materia de seguridad vial.

3.ª La persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación del ministerio competente en materia penal.

4.ª La persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación del ministerio competente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.ª La persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación del ministerio competente en materia de educación.

6.ª La persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación del ministerio en el que esté integrada la estructura orgánica de la administración territorial del Estado.

7.ª La persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación del ministerio competente en materia de relaciones internacionales.

8.ª La persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación del ministerio competente en materia de familia, infancia y juventud.

9.ª La persona titular de una subdirección general o nivel asimilado en representación del ministerio competente en materia de juego.

10.ª En representación de las Administraciones Públicas de las comunidades autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla: dos vocalías, pertenecientes a distintas comunidades autónomas o ciudades con estatuto de autonomía y que, preferentemente, sean miembros del pleno de la «Comisión interautonómica», o de la Comisión Sectorial, de la Conferencia Sectorial Plan Nacional sobre Drogas, en representación de dichas Administraciones Públicas.

11.ª En representación de las Administraciones Públicas de las entidades locales: dos vocalías a propuesta de la asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación.

d) Tendrán también la condición de vocales del pleno:

1.º En representación de la Fiscalía General del Estado, un miembro de la Carrera Fiscal en activo, de conformidad con los trámites previstos en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

2.º En representación de los principales agentes sociales y de la comunidad científica: cuatro personas expertas, con reconocido prestigio y amplia experiencia profesional en los ámbitos de la prevención de las adicciones o de la atención a las mismas, así como de la docencia o la investigación en el campo de las ciencias experimentales; cuatro personas expertas con reconocido prestigio y amplia experiencia profesional en los ámbitos de la prevención de las adicciones o de la atención a las mismas, así como de la docencia o la investigación en el campo de las ciencias sociales; cuatro representantes de las entidades privadas sin ánimo de lucro de ámbito nacional; dos representantes de las organizaciones, federaciones o confederaciones más representativas de ámbito nacional de las grandes, medianas y pequeñas empresas; y, por último, dos representantes de las organizaciones, federaciones o confederaciones sindicales más representativas de ámbito nacional.

e) Secretaría, con voz y sin voto: una persona funcionaria de carrera (destinada en la unidad correspondiente), que pertenezca a un Cuerpo o Escala clasificado en los subgrupos A1 o A2, de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, que no ejerza otras funciones en el Consejo.

Artículo 8. *Nombramiento, sustitución y cese de titulares de vocalías y de la secretaría del Consejo.*

1. El nombramiento y el cese de los titulares de las vocalías y de la secretaría del Consejo corresponderán a la persona titular de la presidencia del mismo, mediante resolución que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado», previo cumplimiento de los requisitos que se indican a continuación:

a) Vocalías mencionadas en el artículo 7.c), 1.ª a 9.ª, ambos inclusive: a propuesta de la persona titular del ministerio, del órgano administrativo o del organismo o agencia estatal al que respectivamente representen.

b) Vocalías mencionadas en el artículo 7.c).10.ª: de forma rotatoria, cada dos años y siguiendo el orden de precedencia de las distintas comunidades autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla que esté establecido.

c) Vocalías mencionadas en el artículo 7.c).11.ª: a propuesta efectuada por el órgano directivo competente de la asociación de entidades locales de ámbito estatal con mayor implantación.

d) Vocalía mencionada en el artículo 7.d).1.º: a propuesta de la persona titular de la Fiscalía General del Estado.

e) Vocalías de expertos de la comunidad científica mencionadas en el artículo 7.d).2.º: a propuesta de la persona titular de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas previa consulta, en el caso del nombramiento, a expertos o expertas que reúnan los requisitos establecidos en dicho artículo y previa aceptación expresa de quienes vayan a ser propuestos, y, en el caso del cese, previa petición expresa de las personas concernidas.

f) Vocalías representantes de las entidades, organizaciones, federaciones o confederaciones mencionadas en el artículo 7.d).2.º: a propuesta de los órganos de dirección de las mismas.

g) Secretaría: a propuesta de la persona titular de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

2. En los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad, las personas titulares de las vocalías y de la secretaría podrán ser sustituidas por otras que reúnan los requisitos exigidos en esta norma a las personas sustituidas para el desempeño de sus respectivas funciones.

El nombramiento y el cese de los sustitutos o sustitutas estarán sometidos también a lo establecido, en cada caso, en el apartado anterior.

Artículo 9. *Presidencia.*

Corresponden a la persona titular de la presidencia del Consejo las siguientes funciones:

a) Dirigir, promover y coordinar la actuación del mismo, tanto del pleno como de los grupos de trabajo que pudieran crearse.

b) Las establecidas en el artículo 19.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

c) Las demás que se atribuyen a la presidencia en este real decreto y, en su caso, las que se atribuyan al mismo en otra disposición de carácter general, en el reglamento de régimen interior o en un acuerdo del pleno.

Artículo 10. *Vicepresidencia.*

1. En los casos de vacante, ausencia o enfermedad del titular de la presidencia del Consejo, las funciones atribuidas al mismo en el artículo 9 serán ejercidas por la persona titular de la vicepresidencia.
2. La persona titular de la vicepresidencia del Consejo tendrá, asimismo, aquellas otras funciones distintas de las previstas en el apartado anterior que, en su caso, le sean atribuidas en el reglamento de régimen interior o en un acuerdo del pleno.

Artículo 11. *Secretaría.*

La persona titular de la secretaría del Consejo tendrá las funciones establecidas en el artículo 19.4, segundo párrafo, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y, aquellas otras que, en su caso, se le atribuyan en el reglamento de régimen interior o en un acuerdo del pleno.

Artículo 12. *El pleno.*

Corresponden al pleno del Consejo:

a) El cumplimiento de los fines y funciones establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 20 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, y en el artículo 3 de este real decreto, sin perjuicio de su cumplimiento también por los grupos de trabajo que pudieran crearse en su caso.
b) Conformar grupos de trabajo integrados por miembros del pleno.

Para que los acuerdos adoptados por los grupos de trabajo sean representativos de la voluntad del Consejo y produzcan plenos efectos se requerirá obligatoriamente la ratificación expresa de los mismos por parte del pleno.

Disposición adicional primera. *Nombramientos y constitución iniciales del Consejo.*

1. Dentro del plazo máximo de tres meses contados desde el día de la entrada en vigor de este real decreto se deberá efectuar el nombramiento de las personas titulares de las vocalías y de la secretaría del Consejo.
2. La constitución inicial del Consejo deberá tener lugar dentro del plazo máximo de cuatro meses contados desde el día de la entrada en vigor de este real decreto.

Disposición adicional segunda. *No incremento del gasto público.*

El funcionamiento del Consejo no supondrá incremento alguno del gasto público y será atendido con los medios personales, materiales, técnicos y presupuestarios asignados a la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.

Disposición adicional tercera. *Modificaciones orgánicas y/o funcionales.*

1. Cuando se produzcan modificaciones orgánicas y/o funcionales en la estructura de la Administración General del Estado y/o de los organismos y entidades públicos de ella dependientes que afecten a los Departamentos, órganos, organismos, entidades o agencias con representación en el Consejo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.a), b) y c), las menciones a los mismos, así como a sus titulares, que se contienen en dicho artículo y las que se hagan también a ellos en otros preceptos y disposiciones de este real decreto, o de su normativa de desarrollo, se entenderán hechas a los Departamentos, órganos, organismos, entidades y agencias a los que se atribuyan, posteriormente, las competencias que los primeros tienen reconocidas, en cada caso, en la actualidad en sus respectivas normas orgánicas y/o funcionales reguladoras, así como a sus titulares, salvo que se establezca otro régimen diferente en las normas jurídicas de modificación.
2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior las personas titulares de las vocalías del Consejo que representen a la Administración General del Estado o a los

organismos y entidades públicos de ella dependientes continuarán desempeñando sus funciones en dicho órgano, excepto en los casos siguientes:

a) Cuando exista una propuesta expresa y escrita de cese de dichas personas efectuada por los titulares de los Departamentos, órganos, organismos, entidades o agencias a los que sean atribuidas posteriormente las competencias y dirigida a la persona que ostente la presidencia del Consejo, la cual llevará a cabo dicho cese mediante resolución que será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

b) Cuando concurra en las personas referidas otra causa, legal o reglamentariamente prevista, distinta de la indicada en el párrafo a) que impida a las mismas seguir desempeñando sus funciones en el Consejo. En tal caso, los miembros afectados deberán comunicar, por escrito y con la mayor brevedad posible, la concurrencia de dicha causa al titular de la presidencia, el cual procederá a efectuar su cese en la forma prevista en el párrafo a), si ha sido constatada por el mismo la existencia de la causa alegada, iniciando al tiempo los trámites para la designación del nuevo miembro sustituto según lo establecido en este real decreto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas, con carácter general, cuantas normas jurídicas, de igual o inferior rango, contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Coordinadores departamentales del Plan Nacional sobre Drogas.*

1. Con excepción del ministerio que tenga atribuida la competencia de coordinación y ejecución del Plan Nacional sobre Drogas, en todos los ministerios representados en el Consejo existirá una persona designada como coordinadora departamental a efectos del Plan Nacional sobre Drogas.

La función de coordinación departamental será ejercida en cada ministerio, con la excepción indicada en el párrafo anterior, por la persona que represente al mismo en el Consejo salvo que otra norma jurídica con rango, al menos, de real decreto establezca otro régimen diferente, sin que ello pueda determinar un incremento de los puestos de trabajo actuales ni tampoco de las retribuciones de quienes ejerzan la función referida.

Con la misma excepción, cuando un Departamento tenga varias vocalías en el Consejo, ejercerá la función de coordinación a efectos del Plan Nacional sobre Drogas en dicho Departamento la persona que tenga atribuida la representación del órgano superior o directivo, organismo, entidad o agencia que esté mencionado en primer lugar en el artículo 7.c) o al que hayan sido atribuidas sus competencias.

2. Cuando sea necesario, podrán nombrarse coordinadores o coordinadoras departamentales a efectos del Plan Nacional sobre Drogas, mediante orden del titular del Departamento que tenga atribuida la competencia de coordinación y ejecución del Plan Nacional sobre Drogas, en aquellos ministerios que no cuenten con representación permanente en el Consejo, previa audiencia y con el informe favorable de dichos ministerios.

Dichos coordinadores o coordinadoras, que deberán tener, al menos, un rango administrativo de subdirector o subdirectora general, o asimilado, no formarán parte integrante del Consejo referido, salvo que la orden de su nombramiento u otra norma con rango de ley o de real decreto establezcan lo contrario. No obstante, podrán incorporarse, de forma eventual, al pleno del Consejo o a grupos de trabajo sin que puedan percibir por ello contraprestación económica alguna.

Disposición final segunda. *Habilitación reglamentaria.*

Se habilita a la persona titular del Departamento que tenga atribuida la competencia de coordinación y ejecución del Plan Nacional sobre Drogas para desarrollar lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final tercera. *Referencias normativas.*

En tanto no se produzca la entrada en vigor de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, todas las referencias a artículos de la misma contenidas en este real decreto se entenderán hechas a los correspondientes artículos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado.

Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.*

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

§ 145

Real Decreto 577/1997, de 18 de abril, por el que se establece la estructura de los órganos de gobierno, administración y representación de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). [Inclusión parcial]

Ministerio de Administraciones Públicas
«BOE» núm. 109, de 7 de mayo de 1997
Última modificación: 29 de julio de 2017
Referencia: BOE-A-1997-9874

Artículo 1. *Organización general de MUFACE.*

La Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado se estructura en los siguientes órganos:

a) De participación en el control y vigilancia de la gestión:

1.º Consejo General.
2.º Comisión Permanente del Consejo General.
3.º Comisiones Provinciales.

b) De dirección y gestión: Dirección General.

[. . .]

§ 146

Real Decreto 1037/1990, de 27 de julio, por el que se regula la composición, organización y funcionamiento del Consejo Superior de Estadística. [Inclusión parcial]

Ministerio de Economía y Hacienda
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1990
Última modificación: 4 de agosto de 2009
Referencia: BOE-A-1990-19377

[. . .]

Artículo 5. *Composición.*

1. El Consejo Superior de Estadística está integrado por el Presidente, el Vicepresidente y los Consejeros.

2. El Presidente es el Ministro de Economía y Hacienda y el Vicepresidente, el Presidente del Instituto Nacional de Estadística.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 de la Ley 12/1989, de 9 de mayo, la mitad de los consejeros deberán pertenecer a organizaciones sindicales y empresariales y demás grupos e instituciones sociales, económicas y académicas suficientemente representativas. En todo caso, estarán representados cada uno de los departamentos ministeriales y el Instituto Nacional de Estadística.

4. El Ministro de Economía y Hacienda podrá variar o ajustar el número de organismos dependientes de los departamentos ministeriales, así como el número del resto de las instituciones y número de representantes de las mismas, para respetar lo establecido en el artículo citado en el apartado anterior.

5. Teniendo en cuenta la proporcionalidad establecida en el apartado 3, serán consejeros:

a) Por parte de los departamentos ministeriales y del Instituto Nacional de Estadística.

1.º Un representante de cada uno de los departamentos ministeriales con nivel de director general.

2.º Un representante con rango mínimo de subdirector general de cada organismo dependiente de los departamentos ministeriales que, por la relevancia de su actividad estadística, haya de estar auto representado en el Consejo Superior de Estadística. 3.º Los Directores Generales del Instituto Nacional de Estadística.

b) Por parte de las organizaciones sindicales y empresariales y de las instituciones sociales, económicas y académicas, al menos un representante de cada una de las organizaciones, instituciones y colectivos siguientes:

1.º Organizaciones sindicales representativas en el nivel estatal.

2.º Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

3.º Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

4.º Cámaras de Industria, Comercio y Navegación.
5.º Consejo de Consumidores y Usuarios.
6.º Banco de España, con nivel de director general.
7.º Real Academia de Ciencia Morales y Políticas.
8.º Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales.
9.º Catedráticos numerarios de universidad designados por la Secretaría General del Consejo de Universidades.
10.º Sociedad de Estadística e Investigación Operativa.
11.º Consejo General de Colegios de Economistas.
12.º Federación de Asociaciones de la Prensa.
13.º Fundación ONCE. 14.º Organizaciones e instituciones públicas o privadas que, por su naturaleza o funciones, puedan ser relevantes para la actividad del Consejo Superior de Estadística.

6. Actuará de Secretario del Pleno y de la Comisión Permanente el Subdirector General del Instituto Nacional de Estadística que ejerza las funciones de coordinación y planificación estadística, con voz y sin voto. En caso de vacante, ausencia o enfermedad, el Secretario del Consejo será sustituido por el funcionario del INE de mayor rango que realice las tareas de apoyo a la Secretaría del Consejo.

[. . .]

§ 147

Real Decreto 865/2008, de 23 de mayo, por el que se regula la composición, funciones y funcionamiento de la Comisión Interministerial para el Medio Rural, del Consejo para el Medio Rural y de la Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural. [Inclusión parcial]

Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino
«BOE» núm. 126, de 24 de mayo de 2008
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2008-8999

[. . .]

CAPÍTULO III

Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural

Artículo 10. *Naturaleza.*

La Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural es un órgano de participación, información y consulta de las entidades asociativas relacionadas con el medio rural, de ámbito estatal, adscrito a la Secretaría de Estado de Medio Rural y Agua del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Artículo 11. *Composición.*

La Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural estará constituida por los miembros que a continuación se relacionan y que serán nombrados por el Ministro de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino a propuesta de las correspondientes entidades:

1. Presidente: El Secretario General de Medio Rural u órgano directivo en quien delegue.
2. Un vocal en representación de cada una de las Redes de Desarrollo Rural, de ámbito estatal más representativas.
3. Un vocal en representación de cada una de las tres organizaciones profesionales agrarias de ámbito estatal más representativas.
4. Un vocal en representación de cada una de las cuatro organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal.
5. Un vocal en representación de cada una de las tres asociaciones de mujeres agrarias de ámbito estatal más representativas.
6. Un vocal en representación del asociacionismo cooperativo de ámbito estatal más representativo.
7. Tres vocales en representación del asociacionismo empresarial de ámbito estatal más representativo, uno del ámbito de la alimentación, otro de la producción y otro de la exportación.

8. Un vocal en representación de cada una de las tres organizaciones ecologistas y de conservación de la naturaleza más representativas a nivel estatal.

9. Un vocal en representación de la entidad más representativa a nivel estatal dedicada a la protección y mejora de las personas con discapacidad.

10. Cuatro vocales nombrados por el Ministro de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, con amplia experiencia en materia de investigación, docencia o práctica, en materia de desarrollo rural sostenible.

11. El Director General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, o el Subdirector en quien delegue, desempeñará la Secretaría de la Mesa de Asociaciones de Desarrollo Rural.

Artículo 12. *Funciones.*

1. Informar sobre el contenido del Programa de Desarrollo Rural Sostenible, así como sobre cualquier modificación posterior, que se proponga.

2. Informar y ser informado sobre aquellas disposiciones, planes y proyectos de interés general, con aplicación en el ámbito estatal, y relacionados con el desarrollo rural sostenible que se sometan a su consideración.

3. Responder, en su caso, a las posibles consultas efectuadas en materia de desarrollo rural sostenible, formuladas por parte del Gobierno y, en su caso, por parte de los órganos competentes de las comunidades autónomas.

4. Proponer a las Administraciones públicas líneas de estudio o investigación, así como posibles alternativas o buenas prácticas en materia de desarrollo rural sostenible.

5. Actuar como ámbito de colaboración y contraste, entre todas las partes implicadas, para la mejora y la puesta en valor del mundo rural y de su aportación al conjunto de la sociedad, así como del análisis y búsqueda de alternativas y soluciones a la problemática de un desarrollo rural económicamente viable, socialmente aceptable y ambientalmente sostenible.

Artículo 13. *Normas de funcionamiento.*

La Mesa será convocada con la frecuencia necesaria para el cumplimiento de sus fines, cuando lo estime necesario su Presidente por propia iniciativa o a petición de alguno de sus miembros y, en todo caso, al menos, dos veces al año.

La Mesa funcionará en Pleno, pudiendo acordar la constitución de Comisiones Especiales para el estudio e informe de los asuntos o temáticas que decida encomendarle.

Su funcionamiento se ajustará a las normas que la propia Mesa apruebe y, en su defecto, a lo dispuesto en materia de órganos colegiados por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

[. . .]

§ 148

Real Decreto 1971/2008, de 28 de noviembre, por el que se regula la concesión de forma directa de subvenciones a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo e Inmigración
«BOE» núm. 288, de 29 de noviembre de 2008
Última modificación: 11 de noviembre de 2011
Referencia: BOE-A-2008-19275

Las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales constituyen uno de los pilares básicos de nuestro Estado social y democrático de Derecho. La Constitución Española, después de consagrar en el artículo 7 su papel como organizaciones básicas para el sistema político y de referirse en varios artículos a su participación en la vida económica y social para la defensa y promoción de los intereses que le son propios, les reconoce, en el artículo 129.1, como representantes institucionales de determinadas categorías o grupos de personas, el derecho a la participación en la actividad de los organismos públicos, cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general.

Este derecho a la participación, como mecanismo específico a través del cual debe realizarse la función integradora que, con carácter general, el artículo 9.2 de la Constitución encomienda a los poderes públicos, ha sido regulado en el ámbito de competencias del Ministerio promotor de este real decreto y articulado a través de órganos de composición tripartita integrados por representantes de los sindicatos, organizaciones empresariales y la propia Administración Pública.

En razón a lo expuesto, no cabe duda de que las actividades que desarrollan estas organizaciones con motivo de su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, sus organismos autónomos y Entidades Gestoras de la Seguridad Social son consideradas de interés general, motivo por el cual las Leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen contemplando, dentro de los correspondientes al Ministerio de Trabajo e Inmigración, dotaciones presupuestarias específicas para subvencionar estas actividades.

Por otra parte, la asignación de recursos públicos en concepto de subvenciones debe adaptarse a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como a su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Ambas normas determinan que el procedimiento ordinario de concesión de subvenciones se tramitará por el régimen de concurrencia competitiva, mediante convocatoria aprobada por el órgano competente. No obstante, la citada Ley en su artículo 22.2.c) establece que, con carácter excepcional, podrán concederse de forma directa aquellas subvenciones en que se

acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, y otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública. Las normas especiales reguladoras de dichas subvenciones deberán aprobarse por real decreto, a propuesta del ministro competente y previo informe del Ministerio de Economía y Hacienda.

Dadas las especiales características de los beneficiarios de las subvenciones que se regulan en este real decreto, y que su nivel de participación viene predeterminado por las distintas normas reguladoras de los órganos consultivos de los que forman parte, la aplicación del procedimiento de concurrencia competitiva y la convocatoria pública dificultarían la concesión de estas ayudas. En cuanto a la justificación de la subvención concedida ha parecido oportuno establecer un sistema de justificación a través de módulos, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el artículo 76 y siguientes de su Reglamento, sobre la base de un informe técnico motivado en el que se han contemplado las variables técnicas, económicas y financieras que se han tenido en cuenta para la determinación del módulo, y se ha concluido que las características de la subvención permiten tal modo de justificación, que además dota de mayor agilidad la gestión de la subvención.

Por tanto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28.2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre y en el artículo 67 de su Reglamento de desarrollo, es necesario aprobar normas especiales reguladoras de este tipo de procedimiento.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, con el informe del Ministerio de Economía y Hacienda y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de noviembre de 2008,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto.*

Este real decreto tiene por objeto regular la concesión directa de subvenciones destinadas a sufragar, en los términos y condiciones establecidos en los artículos siguientes, los gastos ocasionados a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales por las actividades realizadas con motivo de su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social, relacionados en el anexo I.

Artículo 2. *Procedimiento de concesión directa y razones justificativas.*

1. Estas subvenciones públicas se concederán en régimen de concesión directa, al amparo de lo previsto en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la citada Ley y en el artículo 67 de su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

2. Las razones que justifican el otorgamiento directo de estas subvenciones radican, por una parte, en el interés social existente en contar con la participación de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en los órganos colegiados de los organismos públicos, cuyas funciones afectan directamente a la calidad de vida o al bienestar general y, por otra, la singularidad que supone el hecho de que su nivel de participación viene predeterminado por las normas reguladoras de los propios órganos.

Artículo 3. *Régimen jurídico.*

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

Artículo 4. *Financiación.*

1. Las subvenciones públicas objeto de este real decreto se financiarán con cargo a los créditos consignados en los Presupuestos Generales del Estado, dentro de los del Ministerio de Trabajo e Inmigración y tendrán los límites de la dotación presupuestaria correspondiente.

2. Se consideran gastos subvencionables, los gastos corrientes o de funcionamiento dirigidos a financiar actividades realizadas con motivo de su participación en los órganos consultivos y los de administración específicos que estén directamente relacionados con aquellas.

Artículo 5. *Beneficiarios.*

1. Podrán ser beneficiarios de estas subvenciones las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales constituidas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, que cuenten con uno o más representantes en alguno de los órganos consultivos relacionados en el anexo I. El nivel de participación que se tendrá en cuenta a efectos de la subvención será el que tenga cada organización el 1 de enero de cada año.

2. No podrán ser beneficiarios de las subvenciones las organizaciones en las que concurra alguna de las circunstancias previstas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 6. *Modalidades de ayuda.*

1. El crédito que figure en los Presupuestos de gastos del Ministerio de Trabajo e Inmigración de cada ejercicio económico para estos fines se asignará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales, de acuerdo con la siguiente cuantificación de módulo:

a) Participación en un órgano consultivo nacional: 2.838 euros por representante y año.
b) Participación en un órgano consultivo regional: 2.245 euros por representante y año.

2. El importe económico del módulo no constituye ningún derecho a favor de los posibles perceptores por lo que su determinación y adjudicación definitiva queda supeditada a la existencia de crédito adecuado y suficiente.

El importe de cada módulo se reducirá proporcionalmente si el crédito asignado no alcanza a cubrir el importe total determinado a partir de los módulos inicialmente establecidos.

3. Se podrán realizar pagos anticipados que supondrán entregas de fondos con carácter previo a la justificación como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención. Dichos pagos deberán ajustarse al presupuesto monetario vigente.

4. El pago de las subvenciones no podrá realizarse en tanto la entidad beneficiaria no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudor por resolución de procedencia de reintegro.

Artículo 7. *Solicitudes y documentación.*

1. Las solicitudes de subvenciones se formalizarán en el modelo que figura en el anexo II, que estará a disposición de los solicitantes en la sede del Ministerio de Trabajo e Inmigración, calle Agustín de Bethencourt, n.º 4, 28003 Madrid. Dichas solicitudes deberán acompañarse de la siguiente documentación:

a) Copia auténtica o fotocopia compulsada de los Estatutos de la organización y certificado de su depósito o, en su caso, documento acreditativo de su presentación.
b) Fotocopia compulsada de la tarjeta de identificación fiscal.
c) Datos de identificación y autorización para su verificación, de la persona que firma la solicitud o, en caso de no prestar su consentimiento, fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.

d) Documentación que acredite la capacidad de la persona que firma la solicitud para actuar en nombre y representación de la organización, o fotocopia compulsada.

e) Certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social. La presentación de la solicitud conlleva la autorización de la organización que solicita la subvención para que la Administración obtenga de forma directa la acreditación del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social a través de certificados telemáticos, salvo que el solicitante deniegue expresamente el consentimiento.

f) Declaración responsable, firmada por persona capaz en nombre de la organización solicitante, sobre el cumplimiento de obligaciones por reintegro de subvenciones.

g) Declaración responsable, firmada por persona capaz en nombre de la organización solicitante, de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Las solicitudes, para el ejercicio 2009 y siguientes deberán presentarse antes del 31 de marzo de cada año. Las solicitudes, dirigidas a la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se presentarán en el Registro General, calle Agustín de Bethencourt, 4, 28003 Madrid, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 8. *Instrucción y resolución.*

1. Presentada la solicitud, la Subdirección General de Administración Financiera, órgano competente para la instrucción del procedimiento, realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos y del cumplimiento de los requisitos exigidos a los beneficiarios.

2. Las subvenciones serán concedidas mediante resolución motivada del Ministro, notificándose a las organizaciones solicitantes el alcance y cuantía de la subvención o, en su caso, su desestimación.

3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de seis meses, contados a partir de la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado la resolución a los interesados, éstos podrán entender desestimada la solicitud.

4. La resolución de concesión pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma recurso previo potestativo de reposición, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que ha dictado la resolución, o recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Artículo 9. *Justificación de las subvenciones.*

La justificación de las subvenciones por parte de los beneficiarios, se hará antes del 31 de marzo del año siguiente a la concesión, a través del sistema de módulos, mediante la presentación en la Subdirección General de Administración Financiera del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de la documentación prevista en el artículo 78 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, además de la certificación de las secretarías de los órganos colegiados a los que pertenecen, de que la entidad asiste con regularidad a las reuniones de los mismos efectuando adecuadamente las actividades de colaboración que les corresponden.

Artículo 10. *Compatibilidad.*

Las subvenciones concedidas al amparo del presente real decreto serán incompatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad.

Artículo 11. *Responsabilidad.*

Las organizaciones y asociaciones beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas al régimen de responsabilidad previsto en el título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el título IV de su Reglamento de desarrollo.

Artículo 12. *Reintegro.*

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en concepto de subvenciones así como, en su caso, la exigencia de interés de demora, en los supuestos y de acuerdo con el procedimiento establecido en el título II de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el título III de su Reglamento de desarrollo.

Disposición transitoria única. *Aplicación retroactiva.*

Las solicitudes presentadas en el año 2008 se tramitarán y resolverán conforme a lo establecido en este real decreto. A tal efecto, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto, y en el plazo de diez días, las organizaciones solicitantes pueden modificar su solicitud o completarla de acuerdo con la nueva normativa.

Disposición adicional única. *Aplicación al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.*

Lo dispuesto en este real decreto será de aplicación a la entidad gestora de la Seguridad Social «Instituto Nacional de Gestión Sanitaria» (INGESA). La gestión y el pago de las subvenciones que se contemplan, se efectuará por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y con cargo a su presupuesto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y, en particular, la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 28 de abril de 1999, por la que se establecen las normas reguladoras para la concesión a las centrales sindicales y organizaciones empresariales de compensaciones económicas por su participación en los órganos consultivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de sus organismos autónomos y de las entidades gestoras de la Seguridad Social.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo e Inmigración para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto, para la actualización económica de los módulos, previo informe del Ministerio de Economía y Hacienda, y para la modificación de los anexos I y II.

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

Relación de órganos consultivos

Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

Consejo General.
Comisión Ejecutiva Central.
Comisiones Ejecutivas Territoriales.
Comisiones Ejecutivas Provinciales e Insulares.
Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral.
Consejos Comarcales.

Comisiones Regionales y Provinciales de Seguimiento del Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA).

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Consejo General.
Comisión Ejecutiva Central.
Comisiones Ejecutivas Provinciales.

Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Pleno.
Comisión Permanente.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Consejo General.
Comisión Permanente.
Comisiones Provinciales.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Consejo Rector.
Comisiones Provinciales de Seguimiento.

Consejo General de Formación Profesional

Pleno.
Comisión Permanente.

Instituto Social de la Marina

Consejo General.
Comisión Ejecutiva Central.
Comisiones Ejecutivas Provinciales.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales

Consejo General.
Comisión Ejecutiva.
Comisiones Ejecutivas Territoriales de Ceuta y Melilla.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Pleno.

Comisión Laboral Tripartita de Inmigración

Pleno.
Comisión Permanente.

Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical

Pleno.
Comisión Permanente.

Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Pleno.
Comisión Permanente.

Consejo General del Sistema Nacional de Empleo

Pleno.
Comisión Permanente.
Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

ANEXO II

Solicitud de subvenciones

ANEXO II

Solicitud de subvenciones

Centro Directivo:	Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subsecretaría de Trabajo e Inmigración		
Normativa:		Boletín Oficial del Estado FECHA	

Datos de identificación de la entidad y del/de la representante legal:

Datos de la entidad solicitante:

Nombre o razón social		Siglas	
Domicilio			
Localidad		C.I.F.	
Provincia		C.P.	
Teléfono		FAX	

Datos del/de la representante legal o apoderado/a:

Nombre y apellidos			
Cargo		D.N.I.	

- De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 552/2006, de 28 de abril, el representante legal de la entidad autoriza al Ministerio de Trabajo e Inmigración para que verifique su identidad, a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad.
  □ Autoriza □ No autoriza (*)

- La presente solicitud conlleva la autorización para que el Ministerio de Trabajo e Inmigración obtenga de forma directa, de los órganos competentes los certificados telemáticos relativos al cumplimiento de obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
  □ Deniego expresamente la autorización (**)

D./Dª....., representante legal de la entidad solicitante certifica la veracidad de todos los datos que obran en este Anexo.

Firma del representante y sello de la entidad,

.....a.....de.....de 200..

Relación de documentos que deben acompañarse:

- Estatutos de la organización y certificado de depósito o documento acreditativo de su presentación.
- Tarjeta de identificación fiscal.
- Documentación acreditativa de la capacidad del solicitante para actuar en nombre y representación de la organización sindical o empresarial.
- Declaración responsable sobre el cumplimiento de obligaciones por reintegro de subvenciones.
- Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

(*) En el supuesto de no autorizar es necesario adjuntar fotocopia del D.N.I.

(**) En el supuesto de denegar expresamente la autorización es necesario presentar Certificado acreditativo del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

§ 149

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 10, de 12 de enero de 2000
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2000-544

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y libertades de los extranjeros

CAPÍTULO I

Derechos y libertades de los extranjeros

[. . .]

Artículo 8. *Libertad de asociación.*

Todos los extranjeros tienen el derecho de asociación en las mismas condiciones que los españoles.

[. . .]

Artículo 11. *Libertad de sindicación y huelga.*

1. Los extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles.
2. Los extranjeros podrán ejercer el derecho a la huelga en las mismas condiciones que los españoles.

[. . .]

TÍTULO II

Régimen jurídico de los extranjeros

[. . .]

CAPÍTULO III

De las autorizaciones para la realización de actividades lucrativas

[. . .]

Artículo 41. *Excepciones a la autorización de trabajo.*

1. No será necesaria la obtención de autorización de trabajo para el ejercicio de las actividades siguientes:

a) Los técnicos y científicos extranjeros, invitados o contratados, por el Estado, las comunidades autónomas o los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores.

b) Los profesores extranjeros invitados o contratados por una universidad española.

c) El personal directivo y el profesorado extranjeros, de instituciones culturales y docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas.

d) Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española.

e) Los corresponsales de medios de comunicación social extranjeros, debidamente acreditados, para el ejercicio de la actividad informativa.

f) Los miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por el Estado.

g) Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada.

h) Los ministros, religiosos o representantes de las diferentes iglesias y confesiones, debidamente inscritas en el Registro de Entidades Religiosas, en tanto limiten su actividad a funciones estrictamente religiosas.

i) Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos homologados internacionalmente, siempre que limiten su actividad a funciones estrictamente sindicales.

j) Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social.

2. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para acreditar la excepción. En todo caso, este procedimiento será el mismo tanto para el personal de instituciones públicas como de organismos promovidos o participados mayoritariamente por una Administración pública.

[. . .]

§ 150

Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 103, de 30 de abril de 2011
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2011-7703

[. . .]

TÍTULO IV

Residencia temporal

[. . .]

Artículo 73. *Definición.*

(Derogado)

Artículo 74. *Autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.*

(Derogado)

Artículo 75. *Convenio de acogida.*

(Derogado)

Artículo 76. *Requisitos para la concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.*

(Derogado)

Artículo 77. *Procedimiento.*

(Derogado)

Artículo 78. *Procedimiento en el caso de traspaso de competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo para investigación a Comunidades Autónomas.*

(Derogado)

Artículo 79. *Denegación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo para investigación.*

(Derogado)

Artículo 80. *Requisitos para la obtención del visado de investigación.*

(Derogado)

Artículo 81. *Efectos del visado de investigación.*

(Derogado)

Artículo 82. *Renovación de la autorización de residencia temporal y trabajo para investigación.*

(Derogado)

Artículo 83. *Familiares de los investigadores extranjeros.*

(Derogado)

Artículo 84. *Movilidad de los extranjeros admitidos como investigadores en Estados miembros de la Unión Europea.*

(Derogado)

[. . .]

Artículo 85. *Definición.*

(Derogado)

Artículo 86. *Autorización de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE.*

(Derogado)

Artículo 87. *Requisitos.*

(Derogado)

Artículo 88. *Procedimiento.*

(Derogado)

Artículo 89. *Procedimiento en el caso de traspaso de competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo de profesionales altamente cualificados a Comunidades Autónomas.*

(Derogado)

Artículo 90. *Denegación de las autorizaciones de residencia temporal y trabajo de profesionales altamente cualificados.*

(Derogado)

Artículo 91. *Visado de residencia y trabajo.*

(Derogado)

Artículo 92. *Tarjeta de Identidad de Extranjero.*

(Derogado)

Artículo 93. *Renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo de profesionales altamente cualificados.*

(Derogado)

Artículo 94. *Familiares de profesionales altamente cualificados.*

(Derogado)

Artículo 95. *Movilidad de los trabajadores extranjeros titulares de una Tarjeta azul-UE expedida en otro Estado miembro de la Unión Europea.*

(Derogado)

Artículo 96. *Movilidad de los familiares de los trabajadores extranjeros titulares de una Tarjeta azul-UE expedida en otro Estado miembro de la Unión Europea.*

(Derogado)

[. . .]

CAPÍTULO IX

Residencia temporal con excepción de la autorización de trabajo

Artículo 117. *Excepciones a la autorización de trabajo.*

Están exceptuados de la obligación de obtener autorización de trabajo para el ejercicio de una actividad lucrativa, laboral o profesional los extranjeros que estén incluidos en el artículo 41 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y cumplan las siguientes condiciones:

a) Técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las universidades, los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y el desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores.

Tendrán esta consideración los profesionales que por sus conocimientos, especialización, experiencia o prácticas científicas sean invitados o contratados por una de las Administraciones citadas para el desarrollo de una actividad o programa técnico, científico o de interés general.

Esta circunstancia quedará acreditada con la presentación de la invitación o contrato de trabajo, suscritos por quien tenga atribuida la representación legal del órgano correspondiente, donde conste la descripción del proyecto y el perfil profesional que se requiere para su desarrollo.

b) Profesores, técnicos, investigadores y científicos invitados o contratados por una universidad española. Se considera como tales a los docentes que sean invitados o contratados por una universidad española para desarrollar tareas docentes, de investigación o académicas.

Esta circunstancia quedará acreditada con la presentación de la invitación o contrato de trabajo para el ejercicio de dichas actividades, suscritos por quien tenga atribuida la representación legal de la universidad española correspondiente.

c) Personal directivo o profesorado de instituciones culturales o docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas. Podrán beneficiarse de la excepción los extranjeros en quienes concurran las circunstancias siguientes:

1.ª Ocupar puestos de dirección, de docencia o de investigación y limitar su ocupación al ejercicio de la indicada actividad en instituciones culturales o docentes extranjeras radicadas en España.

2.ª Cuando se trate de instituciones culturales o docentes dependientes de otros Estados, deberán desarrollar en España su actividad de forma que los estudios cursados,

programas desarrollados y los títulos o diplomas expedidos tengan validez y sean reconocidos por los países de los que dependan.

3.ª Si se trata de instituciones privadas extranjeras, se considerará acreditado el prestigio cuando la entidad y las actividades realizadas hayan sido oficialmente reconocidas y autorizadas por las autoridades competentes, y los títulos o diplomas que expidan tengan validez y reconocimiento por los países de los que dependan.

Estas circunstancias quedarán acreditadas con la presentación de la documentación que justifique la validez en el país de origen de los títulos o diplomas expedidos en España, del contrato de trabajo, o designación para el ejercicio de actividades de dirección o docencia. Y, en el caso de las entidades privadas, también de la documentación que justifique su reconocimiento oficial en España.

d) Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con una Administración española.

Esta situación quedará acreditada con la presentación del certificado emitido por la Administración estatal extranjera competente y la justificación de tales aspectos.

e) Corresponsales de medios de comunicación extranjeros. Tendrán esta consideración los profesionales de la información al servicio de medios de comunicación extranjeros que desarrollen su actividad informativa en España, debidamente acreditados por las autoridades españolas como corresponsales o como enviados especiales.

f) Miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por la Administración, estatal o autonómica, competente.

Tendrán esta consideración los extranjeros que formen parte de una misión científica internacional que se desplace a España para realizar actividades de estudio o investigación programadas por un organismo o agencia internacional, y autorizadas por las autoridades competentes.

g) Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada. Estarán incluidas en este supuesto las personas que, de forma individual o colectiva, se desplacen a España para realizar una actividad artística, directamente ante el público o destinada a la grabación de cualquier tipo para su difusión, en cualquier medio o local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o actuaciones de tipo artístico. Las actividades que se realicen no podrán superar cinco días continuados de actuación o veinte días de actuación en un periodo inferior a seis meses.

Esta situación quedará acreditada con la presentación del contrato para el desarrollo de las actividades artísticas y de una relación de las autorizaciones o licencias que se exijan para el desarrollo de las mismas que indique la situación en la que se encuentran los trámites para su consecución, incluyendo, en su caso, las certificaciones de solicitud ante los organismos correspondientes.

h) Ministros religiosos y miembros de la jerarquía de las diferentes iglesias, confesiones y comunidades religiosas, así como religiosos profesos de órdenes religiosas. Tendrán esta consideración las personas en quienes concurran los siguientes requisitos:

1.º Que pertenezcan a una iglesia, confesión, comunidad religiosa u orden religiosa que figure inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia.

2.º Que tengan, efectiva y actualmente, la condición de ministro de culto, miembro de la jerarquía o religioso profeso por cumplir los requisitos establecidos en sus normas estatutarias.

3.º Que las actividades que vayan a desarrollar en España sean estrictamente religiosas o, en el caso de religiosos profesos, sean meramente contemplativas o respondan a los fines estatutarios propios de la orden; quedan expresamente excluidas las actividades laborales que no se realicen en este ámbito.

4.º Que la entidad de la que dependan se comprometa a hacerse cargo de los gastos ocasionados por su manutención y alojamiento, así como a cumplir los requisitos exigibles de acuerdo con la normativa sobre Seguridad Social.

El extremo indicado en el párrafo 1.º se acreditará mediante certificación del Ministerio de Justicia; los expresados en los párrafos 2.º a 4.º se acreditarán mediante certificación

expedida por la entidad, con la conformidad del Ministerio de Justicia y la presentación de copia de los Estatutos de la orden.

Quedan expresamente excluidos de este artículo los seminaristas y personas en preparación para el ministerio religioso, aunque temporalmente realicen actividades de carácter pastoral, así como las personas vinculadas con una orden religiosa en la que aún no hayan profesado, aunque realicen una actividad temporal en cumplimiento de sus estatutos religiosos.

i) Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y organizaciones empresariales reconocidos internacionalmente, siempre que su actividad se limite estrictamente al desempeño de las funciones inherentes a dicha condición.

j) Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por un servicio de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social.

Esta situación quedará probada con la acreditación de que el servicio citado ejerce la tutela del menor y la presentación por parte de ésta de la propuesta de actividad que favorezca la integración social del menor.

Artículo 118. *Procedimiento.*

1. En el caso de que no sea residente en España y siempre que la duración prevista de la actividad sea superior a noventa días, el extranjero deberá solicitar el correspondiente visado de residencia ante la oficina consular española correspondiente a su lugar de residencia, acompañando a la solicitud la documentación que proceda para cada uno de los supuestos de excepción a la autorización de trabajo previstos en el artículo 117.

La oficina consular verificará la excepción y tramitará el visado de residencia conforme a lo dispuesto en el artículo 48, si bien se reducirá el plazo previsto en el apartado 4 de dicho artículo a siete días. La ausencia de respuesta deberá considerarse como resolución favorable.

Cuando el extranjero no sea residente en España y la duración prevista de la actividad no sea superior a noventa días, deberá solicitar, cualquiera que sea su nacionalidad, el correspondiente visado de estancia ante la Misión diplomática u Oficina consular española en cuya demarcación resida. En estos casos, el procedimiento aplicable a la solicitud de visado será el previsto para la tramitación de visados de estancia de corta duración, debiendo acreditar el extranjero que reúne las condiciones para su inclusión en uno de los supuestos descritos en el artículo anterior.

La expedición del visado de estancia previsto en el párrafo anterior será comunicada, a través de la aplicación informática correspondiente, a la Oficina de Extranjería de la provincia donde se vaya a desarrollar la actividad. Las solicitudes de prórroga de estancia se regirán por lo previsto en el artículo 34 de este Reglamento. La duración total de la estancia y sus posibles prórrogas no podrá ser en ningún caso superior a noventa días.

2. En el caso de que sea residente en España, el extranjero deberá solicitar el reconocimiento de la excepción, y alegar que reúne estas condiciones, ante la Oficina de Extranjería correspondiente a la provincia donde se inicie la actividad, aportando la documentación que lo justifique. Lo previsto en este apartado no será de aplicación a los menores extranjeros no acompañados que obtuviesen la autorización a que se refiere el artículo 196 de este Reglamento.

Esta solicitud se entenderá denegada si en el plazo de tres meses la Subdelegación o Delegación del Gobierno no se pronuncia sobre la misma. La Oficina de Extranjería podrá solicitar la presentación de la documentación adicional que se estime pertinente para acreditar que el extranjero se encuentra en alguno de los supuestos previstos en el artículo 117, así como los informes que sean precisos a otros órganos administrativos.

3. La vigencia del reconocimiento de la excepción se adaptará a la duración de la actividad o programa que se desarrolle, con el límite máximo de un año en el reconocimiento inicial, de dos en la primera prórroga y de otros dos años en la siguiente prórroga, si subsisten las circunstancias que motivaron la excepción.

4. El hecho de haber sido titular de una excepción de autorización de trabajo no generará derechos para la obtención de una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena.

Artículo 119. *Efectos del visado.*

1. Una vez recogido, en su caso, el visado, el trabajador deberá entrar en el territorio español, de conformidad con lo establecido en el título I, durante la vigencia de éste, no superior a tres meses.

2. El visado incorporará la autorización inicial de residencia con la excepción a la autorización de trabajo, cuya vigencia comenzará desde la fecha en que se efectúe la entrada, y así se haga constar en el visado, pasaporte o título de viaje.

En caso que el extranjero ya tuviera la condición de residente en España, la vigencia de la exceptuación de autorización de trabajo comenzará en la fecha de la resolución por la que haya sido concedida.

3. En caso de concesión de autorizaciones de vigencia superior a seis meses, el trabajador deberá solicitar personalmente, en el plazo de un mes desde su entrada legal en territorio español ante la Oficina de Extranjería o la Comisaría de Policía correspondientes, la Tarjeta de Identidad de Extranjero. En caso que el extranjero ya tuviera la condición de residente en España, dicho plazo será computado desde la fecha de notificación de la resolución de concesión de la exceptuación de la autorización de trabajo.

[. . .]

Artículo 178. *Ámbito de aplicación.*

(Derogado)

Artículo 179. *Tipos de autorización.*

(Derogado)

Artículo 180. *Particularidades del procedimiento y documentación.*

(Derogado)

Artículo 181. *Familiares.*

(Derogado)

[. . .]

§ 151

Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. [Inclusión parcial]

Ministerio de la Presidencia
«BOE» núm. 51, de 28 de febrero de 2007
Última modificación: 9 de noviembre de 2015
Referencia: BOE-A-2007-4184

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 3. *Derechos.*

1. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto tienen derecho a entrar, salir, circular y residir libremente en territorio español, previo el cumplimiento de las formalidades previstas por éste y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en el mismo.

2. Asimismo, las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto, **exceptuando a los descendientes mayores de veintiún años que vivan a cargo, y a los ascendientes a cargo contemplados en el artículo 2.d) del presente real decreto**, tienen derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, prestación de servicios o estudios, en las mismas condiciones que los españoles, sin perjuicio de la limitación establecida en el artículo 39.4 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

No alterará la situación de familiar a cargo la realización por éste de una actividad laboral en la que se acredite que los ingresos obtenidos no tienen el carácter de recurso necesario para su sustento, y en los casos de contrato de trabajo a jornada completa con una duración que no supere los tres meses en cómputo anual ni tenga una continuidad como ocupación en el mercado laboral, o a tiempo parcial teniendo la retribución el citado carácter de recurso no necesario para el sustento. En caso de finalización de la situación de familiar a cargo y eventual cesación en la condición de familiar de ciudadano de la Unión, será aplicable el artículo 96.5(*) del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

3. Los titulares de los derechos a que se refieren los apartados anteriores que pretendan permanecer o fijar su residencia en España durante más de tres meses estarán obligados a solicitar un certificado de registro o una tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión, según el procedimiento establecido en la presente norma.

4. Todos los ciudadanos de la Unión que residan en España conforme a lo dispuesto en el presente real decreto gozarán de igualdad de trato respecto de los ciudadanos españoles en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. Este derecho extenderá sus efectos a los miembros de la familia que no tengan la nacionalidad de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, beneficiarios del derecho de residencia o del derecho de residencia permanente.

(*) La referencia que en el apartado 2 se efectúa al art. 96.5 del Reglamento ha de entenderse referida al art. 200.3 del vigente Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000.

Se declara la nulidad de los incisos destacados por Sentencia del TS de 1 de junio de 2010. Ref. BOE-A-2010-16822.

[. . .]

§ 152

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007
Última modificación: 7 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2007-6115

[. . .]

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

[. . .]

Artículo 5. *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

[. . .]

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

[. . .]

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

[. . .]

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

[. . .]

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

[. . .]

CAPÍTULO III

Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

[. . .]

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

[. . .]

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. *Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

[. . .]

§ 153

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2015-11072

[. . .]

TÍTULO I

Del voluntariado

[. . .]

Artículo 5. *Valores, principios y dimensiones de la acción voluntaria.*

1. La acción voluntaria se basará y se desarrollará con arreglo a los siguientes valores:

a) Los que inspiran la convivencia en una sociedad democrática, participativa, justa, plural y comprometida con la igualdad, la libertad y la solidaridad.

b) Los que promueven la defensa del bien común y de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución española, interpretados de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas y la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Carta Social Europea.

c) Los que contribuyen a la equidad, la justicia y la cohesión social.

d) Los que fundamenten el despliegue solidario y participativo de las capacidades humanas.

2. Se consideran principios que fundamentan la acción voluntaria:

a) La libertad como opción personal del compromiso tanto de los voluntarios como de las personas destinatarias de la acción voluntaria.

b) La participación como principio democrático de intervención directa y activa en el espacio público y en las responsabilidades comunes y como generadora de ciudadanía activa y dimensión comunitaria.

c) La solidaridad con conciencia global que exige congruencia entre las actitudes y compromisos cotidianos y la eliminación de injusticias y desigualdades.

d) La complementariedad respecto a las actuaciones de las Administraciones públicas, entidades sin ánimo de lucro o profesionales que intervienen en cada uno de los ámbitos del voluntariado.

e) La autonomía e independencia en la gestión y la toma de decisiones.

f) La gratuidad del servicio que presta, no buscando beneficio económico o material.

g) La eficiencia que busca la optimización de los recursos pensando tanto en las personas destinatarias de la acción voluntaria, como en la acción voluntaria en su conjunto, en aras de la función social que ha de cumplir.

h) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado.

i) La no discriminación de los voluntarios por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) La accesibilidad de las personas con discapacidad, de las personas mayores y de las que están en situación de dependencia.

3. Sin perjuicio de las particularidades de cada ámbito de actuación, se consideran dimensiones propias del voluntariado, entre otras, las siguientes:

a) El compromiso, la gratuidad y la entrega desinteresada de tiempo, capacidades y conocimientos de los voluntarios.

b) La acción complementaria en los diferentes campos de actuación del voluntariado.

c) La conciencia crítica que contribuye a mejorar la relación de la persona con la sociedad.

d) La transformación tanto en la vertiente social, con el fin de encontrar nuevas bases para las relaciones sociales; como en la individual, con objeto de mejorar actitudes personales.

e) La dimensión pedagógica y de sensibilización social que recuerda, educa y conciencia en los valores que inspiran la acción voluntaria.

f) La investigación y reflexión sobre las acciones, métodos, planteamientos de trabajo y prácticas del voluntariado.

[. . .]

§ 154

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 167, de 13 de julio de 2022
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2022-11589

[. . .]

TÍTULO I

Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

[. . .]

CAPÍTULO II

El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social

[. . .]

Artículo 11. *Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia.*

1. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.

3. Los acuerdos de interés profesional a que se refiere el apartado anterior podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

Artículo 12. *Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.*

1. Las organizaciones políticas, sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las causas descritas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 4 de esta ley.

2. Los poderes públicos desarrollarán políticas activas de apoyo a colectivos y organizaciones legalmente constituidas que realicen actividades de sensibilización, asesoramiento y formación en defensa de la dignidad de la persona y la igualdad de trato frente a la discriminación, intolerancia e incidente de odio, así como de asistencia a víctimas y personación judicial en procedimientos.

3. Los poderes públicos promoverán, fomentarán y apoyarán a las organizaciones sociales en las actividades de celebración de fechas conmemorativas, actos y eventos que contribuyan a promover los derechos humanos, la igualdad, la libertad, la tolerancia y la no discriminación, así como la incorporación de códigos deontológicos congruentes con estos valores.

[. . .]

TÍTULO II

Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

CAPÍTULO I

Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación

[. . .]

Artículo 29. *Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.*

1. Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, 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 humanos estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias de sus servicios en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos tienen que acreditar los siguientes requisitos:

a) Que se hubieran constituido legalmente al menos dos años antes de la iniciación del proceso judicial y que vengan ejerciendo de modo activo las actividades necesarias para alcanzar los fines previstos en sus estatutos, salvo que ejerciten las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que la integran.

b) Que según sus estatutos desarrollen su actividad en el ámbito estatal o, en su caso, en un ámbito territorial que resulte afectado por la posible situación de discriminación.

[. . .]

Artículo 31. *Actuación administrativa contra la discriminación.*

1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación de los previstos en esta ley, deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la Administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.

2. A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, 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 humanos y cumplan los requisitos fijados en el artículo 29 de la presente ley, podrán tener la consideración de interesado en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación prevista en esta ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.

[. . .]

TÍTULO III

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

[. . .]

Artículo 43. *Participación.*

El Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación regulará las formas y el procedimiento para asegurar la participación en sus actividades de las organizaciones representativas de los intereses sociales afectados, entre ellas, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como del conjunto de las administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de ámbito estatal legalmente constituidas cuya actividad esté relacionada con la promoción o la defensa de la igualdad de trato y la no discriminación.

[. . .]

Disposición adicional quinta. *Cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en materia de negociación colectiva y laboral.*

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.

[. . .]

§ 155

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 298, de 14 de diciembre de 1999
Última modificación: 6 de diciembre de 2018
Referencia: BOE-A-1999-23750

[. . .]

TÍTULO II

Principios de la protección de datos

[. . .]

Artículo 7. *Datos especialmente protegidos.*

1. De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 de la Constitución, nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.

Cuando en relación con estos datos se proceda a recabar el consentimiento a que se refiere el apartado siguiente, se advertirá al interesado acerca de su derecho a no prestarlo.

2. Sólo con el consentimiento expreso y por escrito del afectado podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias. Se exceptúan los ficheros mantenidos por los partidos políticos, sindicatos, iglesias, confesiones o comunidades religiosas y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, en cuanto a los datos relativos a sus asociados o miembros, sin perjuicio de que la cesión de dichos datos precisará siempre el previo consentimiento del afectado.

3. Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente.

4. Quedan prohibidos los ficheros creados con la finalidad exclusiva de almacenar datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial o étnico, o vida sexual.

5. Los datos de carácter personal relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas sólo podrán ser incluidos en ficheros de las Administraciones públicas competentes en los supuestos previstos en las respectivas normas reguladoras.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal a que se refieren los apartados 2 y 3 de este artículo, cuando dicho tratamiento resulte necesario para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamientos médicos o la gestión de servicios sanitarios, siempre que dicho tratamiento de datos se realice por un profesional sanitario sujeto al

secreto profesional o por otra persona sujeta asimismo a una obligación equivalente de secreto.

También podrán ser objeto de tratamiento los datos a que se refiere el párrafo anterior cuando el tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del afectado o de otra persona, en el supuesto de que el afectado esté física o jurídicamente incapacitado para dar su consentimiento.

[. . .]

§ 156

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 294, de 6 de diciembre de 2018
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2018-16673

[. . .]

TÍTULO II

Principios de protección de datos

[. . .]

Artículo 9. *Categorías especiales de datos.*

1. A los efectos del artículo 9.2.a) del Reglamento (UE) 2016/679, a fin de evitar situaciones discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no impedirá el tratamiento de dichos datos al amparo de los restantes supuestos contemplados en el artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así proceda.

2. Los tratamientos de datos contemplados en las letras g), h) e i) del artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679 fundados en el Derecho español deberán estar amparados en una norma con rango de ley, que podrá establecer requisitos adicionales relativos a su seguridad y confidencialidad.

En particular, dicha norma podrá amparar el tratamiento de datos en el ámbito de la salud cuando así lo exija la gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, pública y privada, o la ejecución de un contrato de seguro del que el afectado sea parte.

[. . .]

TÍTULO X

Garantía de los derechos digitales

[. . .]

Artículo 87. *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.*

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores 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 constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

[. . .]

Artículo 89. *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.*

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

Artículo 90. *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.*

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 91. *Derechos digitales en la negociación colectiva.*

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

[...]

§ 157

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015
Última modificación: 1 de marzo de 2023
Referencia: BOE-A-2015-9734

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente ley tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios señalados en los artículos 2 y 3.

2. El sistema de formación profesional para el empleo regulado en esta ley dará cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente.

[. . .]

Artículo 3. *Principios del sistema.*

Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son:

a) El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.

b) La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.

c) La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.

d) La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como la

participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los trabajadores ocupados.

e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista.

f) La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

g) La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.

h) La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.

i) El impulso a la formación programada por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.

j) La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

k) La accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables en las acciones del sistema de formación profesional para el empleo, mediante la adopción de las disposiciones y medidas que resulten necesarias.

CAPÍTULO II

Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo

[. . .]

Artículo 5. *Escenario plurianual.*

1. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará, con informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, un escenario plurianual que actúe como marco de planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para asegurar que el sistema responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales y ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo.

Su diseño se realizará con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de las comunidades autónomas, de las estructuras paritarias sectoriales y de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de las entidades de la economía social en su ámbito específico, y con la colaboración de otros departamentos ministeriales, de observatorios y de expertos en la materia.

2. Este escenario plurianual identificará, al menos:

a) Las tendencias y la evolución previsible de la economía española, plasmando las novedades que exigen actualizar y adaptar las competencias de los trabajadores a través de la formación.

b) Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión, junto con las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores.

c) Las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria para dar respuesta a las tendencias identificadas y favorecer la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores.

d) Los objetivos de atención prioritaria (sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos) y los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario. En todo caso, dichos objetivos

deberán converger con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a que se refiere el artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, así como de la Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación, vigentes en cada momento.

e) La proyección estimativa de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo durante el correspondiente período, de manera que pueda atender las necesidades de empresas y trabajadores. Conforme a lo previsto en el artículo siguiente, esta proyección podrá incorporar los recursos propios que las comunidades autónomas tengan previsto destinar en el ejercicio de su competencia y según se determine en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

[. . .]

CAPÍTULO III

Programación y ejecución de la formación

[. . .]

Artículo 9. *Formación programada por las empresas.*

1. En la formación programada por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

Asimismo, la formación programada podrá aplicarse a los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional, para cubrir sus propias necesidades formativas en las mismas condiciones que las establecidas por el presente artículo.

2. Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

La citada programación se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.

Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. De mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

3. Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación.

En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de

seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas y sus trabajadores.

Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el artículo 12. En este caso la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el artículo 15. Se considerarán inscritas o acreditadas las entidades homologadas por otras administraciones para impartir formación habilitante para el ejercicio de determinadas actividades profesionales. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación. No se entenderá que se ha encomendado la organización de la formación a una entidad externa, cuando la actividad a desempeñar por esta se limite a las funciones de gestión administrativas necesarias para la correcta aplicación de las bonificaciones.

4. Para la financiación de los costes derivados de la formación prevista en este artículo, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros.

En caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo, conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, con el límite del 100 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional. Lo establecido en este párrafo producirá efectos a partir del 1 de enero de 2016.

Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación. Estas agrupaciones serán gestionadas necesariamente por las organizaciones y entidades previstas en el apartado 1 del artículo 12 de esta ley. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la comunicación y justificación que se desarrolle al amparo de esta iniciativa.

Asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social.

5. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación:

a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

6. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 8.1.d).

7. Las empresas que formen a personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o por una de las modalidades del Mecanismo RED a las que hace referencia el artículo 47 bis de dicha norma, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de la empresa:

a) De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
b) De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
c) De 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

Este incremento de crédito será financiado a través de una aportación extraordinaria al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las cuantías establecidas anteriormente podrán, en su caso, ser actualizadas reglamentariamente.

Asimismo, para el seguimiento de esta formación, el Servicio Público de Empleo Estatal será reforzado en sus unidades provinciales de gestión.

Artículo 10. *Oferta formativa para trabajadores ocupados.*

1. La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad.

Esta oferta formativa atenderá a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal. En particular, esta oferta formativa deberá garantizar, además de los programas de formación sectoriales, la formación en competencias transversales conforme a las necesidades identificadas en el escenario plurianual y el informe anual a que se refieren los artículos 4 y 5. Asimismo, con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, las Administraciones competentes desarrollarán programas de cualificación y reconocimiento profesional procurando, para ello, una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable, así como los procedimientos que permitan un reconocimiento efectivo de las competencias adquiridas por la experiencia laboral.

2. La detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa para trabajadores ocupados, teniendo en cuenta el escenario plurianual previsto en el artículo 5, se realizará:

a) Con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las estructuras paritarias sectoriales que se constituyan, respecto de los programas de formación sectoriales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter sectorial. A falta de constitución de las citadas estructuras paritarias

sectoriales, las funciones señaladas en este apartado se realizarán con la participación directa de las organizaciones mencionadas anteriormente.

b) Con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de los programas de formación transversales y los programas de cualificación y reconocimiento profesional que tengan ese carácter transversal.

c) Con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, así como aquellas con suficiente implantación en el correspondiente ámbito de actuación, respecto de la formación dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca.

Asimismo, se podrá consultar con cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

3. Podrán participar en la oferta formativa prevista en este artículo, además de los trabajadores ocupados, los desempleados en función del límite que se establezca reglamentariamente de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento.

[. . .]

Artículo 12. *Organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores.*

1. La formación regulada en el artículo 9 podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración pública competente, a que se refiere el artículo 15.

2. Las entidades a las que las empresas encomienden la organización de la formación para sus trabajadores estarán obligadas a comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración cuando así lo acuerden con la empresa, debiendo asegurar, en todo caso, el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a la actividad empresarial.

Asimismo, las mencionadas entidades serán las que contraten a la entidad de formación acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo en el caso de tratarse de la misma entidad.

Además de estas obligaciones y de las que puedan establecerse reglamentariamente, las citadas entidades deberán facilitar a las empresas para las que organicen la formación de sus trabajadores la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas, así como la información necesaria para la correcta aplicación de las bonificaciones por parte de dichas empresas.

Asimismo, deberán someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control que realicen las Administraciones públicas competentes y los demás órganos de control, asegurando el desarrollo satisfactorio de dichas actuaciones.

[. . .]

CAPÍTULO V

Sistemas de información, evaluación y calidad

[. . .]

Artículo 21. *Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia.*

1. El sistema de formación profesional para el empleo dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el

acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Con esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

Este plan anual de evaluación se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Asimismo, los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya:

a) Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.

b) El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.

c) La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.

d) Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.

e) El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema.

3. En la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores, sin perjuicio de la evaluación que se realice en el seno de aquellas, se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas. Esta evaluación se incorporará al plan anual previsto en el apartado 1.

4. A las anteriores evaluaciones se sumarán cuantas otras se estimen necesarias para dar respuesta a objetivos e indicadores concretos previamente definidos. Estas evaluaciones se realizarán por entidades externas especializadas e independientes, ajenas a los órganos de participación y gobernanza del sistema de formación profesional para el empleo, así como a la impartición y a la organización de la formación programada para terceros. Asimismo, en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales podrán acordarse evaluaciones interadministrativas acerca de la calidad y el impacto de la formación profesional para el empleo en los distintos ámbitos.

5. Las Administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones previstas en los apartados anteriores, destinando para ello un espacio de información y consulta pública fácilmente accesible e identificable.

[. . .]

CAPÍTULO VI

Gobernanza del sistema

Artículo 23. *Órgano de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores Sociales.*

1. El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo es el principal órgano estatal de consulta y de participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En esta materia, y

en lo que no sea objeto de informe preceptivo por el Consejo General de Formación Profesional, el citado órgano desarrollará, además de las funciones establecidas en esta ley, las que se establezcan reglamentariamente.

2. El Consejo, de carácter paritario y tripartito, desarrollará las siguientes funciones en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y en la restante normativa reguladora de la formación profesional para el empleo, así como por la eficacia de los objetivos generales del sistema.

b) Emitir informe preceptivo sobre el escenario plurianual y el informe anual a los que se refieren los artículos 4 y 5, sobre el proyecto de norma reglamentaria a que se refiere el artículo 26.4 de esta ley y sobre los demás proyectos de normas del sistema de formación profesional para el empleo.

c) Informar y realizar propuestas sobre la asignación de los recursos presupuestarios entre los diferentes ámbitos e iniciativas formativas previstas en esta ley.

d) Proponer la elaboración de estudios e investigaciones de carácter sectorial e intersectorial.

e) Aprobar las orientaciones del Plan anual de seguimiento y control de la formación para el empleo e informar sobre el Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del sistema, a que se refiere el artículo 21, y sobre el Plan para el perfeccionamiento del profesorado, contemplado en el artículo 22, ambos de esta ley.

f) Recomendar medidas para asegurar la debida coordinación entre las actuaciones que, en el marco de las materias a que se refiere la presente ley, se realicen en el ámbito de la Administración General del Estado y en el de las comunidades autónomas.

g) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de las acciones e instrumentos esenciales que componen el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

h) Aprobar el mapa sectorial para mejorar la racionalidad y eficacia de las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en el artículo 26 de esta ley.

i) Conocer el informe anual de «Prospección y detección de necesidades formativas» y proponer recomendaciones sobre el funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

j) Cualesquiera otras funciones relacionadas con el cumplimiento de los principios y fines del sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mantener su coherencia y la vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

[. . .]

Artículo 25. *Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.*

1. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato estará constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El citado Patronato estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos con el límite entre doce a dieciocho miembros por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, un miembro por cada comunidad autónoma y el número de miembros de la Administración General del Estado que resulte necesario para que esta tenga una representación mayoritaria en dicho órgano. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, los patronos no percibirán retribución alguna por el ejercicio de su cargo. Sin perjuicio de lo anterior, los patronos tendrán derecho al reembolso de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención debidamente justificados, en las cuantías establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. Respecto de aquellos patronos que no figuren expresamente señalados en el artículo 8 o en el anexo 1 del citado Real Decreto, se estará a lo dispuesto en la disposición final segunda del mismo.

La presidencia la ostentará el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

El régimen de adopción de acuerdos requerirá la mayoría de los miembros del Patronato, teniendo su Presidente voto dirimente en caso de empate.

2. En el marco de lo establecido en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo llevará a cabo, en el ámbito de las competencias del Estado, las actividades que le sean atribuidas reglamentariamente. En todo caso, actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración de acuerdo con lo establecido en los artículos 12 y siguientes de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Asimismo, tendrá funciones de apoyo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Artículo 26. *Estructuras paritarias sectoriales.*

1. En el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias agruparán a sectores afines conforme al mapa sectorial que apruebe el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

2. Las Estructuras Paritarias Sectoriales tendrán, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.

e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

3. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

4. Reglamentariamente se determinará el marco de funcionamiento, plazos, criterios, condiciones y obligaciones de información que deben cumplir las Estructuras Paritarias Sectoriales a efectos de su financiación, previo informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Estas Estructuras Paritarias se dotarán de un reglamento de funcionamiento, y contarán con apoyo técnico cualificado y financiación suficiente para que puedan desarrollar las funciones encomendadas.

Disposición adicional primera. *Apoyo a pequeñas y medianas empresas.*

Los servicios públicos de empleo, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas en sus respectivos ámbitos sectoriales y territoriales, promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición.

[. . .]

§ 158

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

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 292, de 7 de diciembre de 2021
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2021-20185

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece que uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo (en adelante, e indistintamente, Sistema Nacional de Empleo o SNE) será la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, e indistintamente, Estrategia Española de Activación para el Empleo o EEAE), junto con los Planes Anuales de Política de Empleo (en adelante, PAPE) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SISPE). Asimismo indica que, en el ejercicio de las competencias definidas en su artículo 3.1 y en el artículo 10.1, el Gobierno aprobará la Estrategia a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que en ella se reflejarán las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios.

La Estrategia se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, se consultarán los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

Transcurridas las dos primeras décadas del siglo XXI se hacen patentes las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, sus efectos sobre el empleo y sobre condiciones de vida de las personas. Estos cambios profundos suscitan un amplio debate que se extiende a todos los ámbitos de la interlocución política, económica y social.

Dentro de esta reflexión global de lo que debe ser una evolución inteligente, sostenible e integradora de los mercados de trabajo, que requieren un nuevo impulso del diálogo social y la necesidad de adaptar la regulación laboral, la reforma de las políticas activas de empleo representa una necesidad para el país. Por una parte, porque las políticas activas de empleo son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Por otra, porque son un complemento imprescindible de las políticas de protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la

dependencia de las medidas de protección, al tiempo que deben acompañar el necesario proceso de transformación productiva.

En concreto, para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación. La nueva Estrategia incorpora la perspectiva de género en todas las dimensiones de la misma.

El Gobierno de España ha situado la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades la modernización de estas políticas y el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas, y el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo, inspiran la nueva Estrategia. Unas políticas activas coherentes con el proceso de transformación productiva, orientadas a resultados, sostenidas sobre el apoyo y el aumento de las capacidades de los servicios públicos de empleo y con una nueva gobernanza reforzada.

Tras la declaración por la Organización Mundial de la Salud de la pandemia internacional provocada por la COVID-19, el 11 de marzo de 2020, los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron con rapidez medidas coordinadas de emergencia para proteger la salud de la ciudadanía y evitar el colapso de la economía.

El Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027 reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación («Next Generation EU»), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision – CID), de 13 de julio de 2021.

Los proyectos que constituyen dicho Plan permitirán la realización de reformas estructurales los próximos años, mediante cambios normativos e inversiones, y, por lo tanto, permitirán un cambio del modelo productivo para la recuperación de la economía tras la pandemia causada por la COVID 19 y, además, una transformación hacia una estructura más resiliente que afronte con éxito otras posibles crisis o desafíos en el futuro.

En la política palanca VIII. «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se encuadra el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», liderado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en cuyas iniciativas tractoras prioritarias de reforma estructural participa el Servicio Público de Empleo Estatal.

Dicho Componente tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando, además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Precisamente una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que contendrá la planificación estratégica para los cuatro próximos años. Mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 que se aprueba por este real decreto se procede a dar cumplimiento a la implementación de esta actuación, concretamente del compromiso del hito 334 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta normativa se ajusta a los principios de gestión específicos del PNRTR establecidos en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y a lo establecido en la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

A partir de un diagnóstico compartido, la Estrategia determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Cumple, por tanto, un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas de empleo, en tanto que corresponde a los distintos agentes que constituyen el Sistema Nacional de Empleo determinar las actuaciones concretas a desarrollar para alcanzar los objetivos estructurales y estratégicos fijados en la propia Estrategia, en el marco de los principios y con los recursos que ésta también prevé.

Finalizada la vigencia de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, procede, en sustitución de ella, la aprobación mediante este real decreto de una nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, que se extenderá al periodo 2021-2024.

En esta nueva Estrategia, la evaluación se concibe como un eje vertebrador, a través de un modelo integrado de seguimiento y evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible.

La crisis económica y social derivada de la pandemia va a tener un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva y esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad.

En este nuevo contexto, las políticas activas de empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las políticas de empleo pueden contribuir de forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las políticas activas para la creación y mejora de la empleabilidad no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica

en la estrategia de transformación del país. Esta voluntad política, social y económica de impulso y mejora de las políticas activas de empleo debe concretarse a nivel presupuestario y plasmarse en los instrumentos de planificación estratégica, específicamente en esta nueva Estrategia.

Esta nueva Estrategia 2021-2024, determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

En aras de la consecución de este fin, la Estrategia establece dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales de Política de Empleo.

En primer lugar, la Estrategia establece unos objetivos estratégicos que incluyen, a su vez, objetivos específicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. Esta estructura facilita la planificación estratégica y temporalización de las actuaciones necesarias para la modernización de las políticas activas de empleo e invita a compartir la visión global para su impulso.

En concreto, se han formulado cinco objetivos estratégicos como son, el enfoque centrado en las personas y en las empresas, la coherencia con la transformación productiva, la orientación hacia resultados, la mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo y la gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

En segundo lugar, los objetivos específicos, incluidos en los objetivos estratégicos, facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. A su vez, los objetivos específicos se agruparán entorno a cinco ejes diferenciados y complementarios.

En tercer lugar, los ejes complementarios, configurados desde una perspectiva estratégica, conforman, junto con los objetivos estratégicos y específicos una estructura idónea para encuadrar las nuevas políticas activas de empleo. Cabe mencionar que, en ellas se han incluido de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de Políticas de Empleo para Personas con Discapacidad, este trabajo será soporte para la elaboración del Libro Blanco del Empleo y la Discapacidad que pondrá en marcha el Ministerio de Trabajo y Economía Social de la mano del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con las comunidades autónomas, los interlocutores sociales y las entidades representativas del sector.

Asimismo, esta Estrategia plurianual requiere de un procedimiento eficaz de evaluación permanente que permita sistematizar el seguimiento en su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios de la misma a lo largo de su vigencia.

La evaluación por tanto es un eje vertebrador de esta nueva Estrategia que cambiará el paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible. Asimismo, se impulsará la transparencia de datos y puesta a disposición de los mismos para entidades de investigación y universidades con el fin de facilitar evaluaciones externas al Sistema Nacional de Empleo.

Sin perjuicio de las actuaciones específicas en materia de seguimiento y evaluación promovidas por los servicios públicos de empleo autonómicos en su ámbito territorial, el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará en el seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo, en el seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo y en evaluaciones externas e independientes de las políticas activas de empleo y de sus diferentes instrumentos.

La aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, corresponde al Gobierno, en el ejercicio de las competencias definidas en el artículo 3.1 y en el artículo 10.1 del texto refundido de la Ley de Empleo, la cual se lleva a cabo mediante

este real decreto, que ha sido sometido a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El real decreto se ha elaborado conforme a los principios que establece el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de necesidad y eficacia, puesto que la norma está justificada por las razones de interés general anteriormente enunciadas, resulta el instrumento más indicado para los intereses que se persiguen y el texto refundido de la Ley de Empleo, prevé la aprobación de la Estrategia; proporcionalidad al contener la regulación imprescindible para atender las necesidades que pretende cubrir, una vez constatado que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos o que impongan menos obligaciones a sus destinatarios; seguridad jurídica, ya que es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea.

Por lo demás, la norma también es coherente con los principios de eficiencia, ya que la iniciativa normativa evita cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionaliza, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos. Se cumple también con el principio de transparencia, al haberse garantizado la participación en su elaboración siendo una norma de general conocimiento y pudiendo ser objeto de los recursos que contra la misma procedan.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, con la aprobación previa de la Ministra de Hacienda y Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de diciembre de 2021,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.*

Se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, que constituye el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado cuyo texto se incluye a continuación.

Disposición adicional primera. *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.*

La aprobación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 constituye una actuación contemplada en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo», incluida en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021. Así, mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 se procede a dar cumplimiento a un hito (CID 334), dentro del referido C23.R5 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Por ello, esta norma ha de cumplir con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y su normativa de desarrollo, en particular la Comunicación de la Comisión de Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01), así como con lo requerido en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación, y resiliencia de España.

Disposición adicional segunda. *No incremento de gasto público.*

El desarrollo de la Estrategia recogido en este real decreto no implica por sí mismo incremento de gasto público, ni incremento de dotaciones, ni otros gastos de personal, ni disminución de ingreso alguno para la Hacienda Pública Estatal y se llevará a cabo con las disponibilidades presupuestarias existentes.

Disposición transitoria única. *Devolución de fondos procedentes de ejercicios anteriores.*

En el caso de existir fondos comprometidos en los años 2012 y 2013, procedentes de cantidades asignadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que no se hubieran abonado por parte de las comunidades autónomas a los beneficiarios y proveedores que hubieran ejecutado o realizado los proyectos objeto de financiación, se devolverán al Servicio Público de Empleo Estatal en los supuestos previstos en el apartado 8 de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre.

Si las cantidades comprometidas pendientes de pago efectivo proceden de los años 2014 a 2016, en el mismo supuesto mencionado en el párrafo anterior, la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal se realizará de conformidad con lo dispuesto en el apartado 6 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre.

Respecto de las cantidades comprometidas pendientes de pago efectivo procedentes de los años 2017 a 2020, la devolución al Servicio Público de Empleo Estatal se realizará de conformidad con lo dispuesto en el apartado 6 de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, en relación con la gestión de los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado por las comunidades autónomas.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Queda derogado el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.*

Se modifica el artículo 3.1, letra a), del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, en los siguientes términos:

> «a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.*

Se modifica el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en los siguientes términos:

Uno. El artículo 3.1, letra a), queda redactado como sigue:

> «a) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.»

Dos. El artículo 7.2, letras a) y b), se redacta de la siguiente manera:

> «a) Un tercio en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.
>
> b) Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65 %.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.*

Se modifica el artículo 5, letra c), del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, en los siguientes términos:

> «c) Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.»

Disposición fina cuarta. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final quinta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

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

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024

CAPÍTULO I

Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

1. Introducción

El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, establece que uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo será la Estrategia Española de Activación para el Empleo (en adelante, EEAE/Estrategia), junto con los Planes Anuales de Política de Empleo (en adelante, PAPE/s) y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en adelante, SISPE). Asimismo indica que, en el ejercicio de las competencias definidas en su artículo 3.1 y en el artículo 10.1, el Gobierno aprobará la Estrategia a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que en ella se reflejarán las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios. Asimismo, la Estrategia contiene el análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los principios de actuación y objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar en materia de políticas de activación para el empleo, incluyendo políticas activas de empleo y de intermediación laboral, para el conjunto del Estado y el marco presupuestario, fuentes de financiación y los criterios de gestión de los fondos.

En este contexto normativo, se aprobó por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Una vez finalizado el período de vigencia de dicha Estrategia, se hace necesario realizar una reflexión y autodiagnóstico del Sistema Nacional de Empleo acerca de los hitos y objetivos alcanzados, así como de las áreas de mejora que deben ser abordadas en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo que deberá partir de la colaboración y el consenso del Sistema Nacional de Empleo y los interlocutores sociales como factor clave para el éxito de dicha Estrategia.

2. Un Sistema Nacional de Empleo más cohesionado

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, tras un análisis inicial de la situación y tendencias del mercado de trabajo, pretendía poner el centro de las actuaciones en desarrollar y poner a disposición de todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo nuevas herramientas, infraestructuras y sistemas de información, y en mejorar los ya existentes, de forma que la utilización de medios comunes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas constituyeran los mejores vectores para la modernización del sistema. Asimismo, incorporó las recomendaciones que se derivaron de la primera evaluación de los factores que inciden en el desempeño de los servicios públicos de empleo, realizada en 2016 en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red SPE-UE), siendo coherente con la Agenda del Cambio que impulsa esta misma Red Europea para los siguientes ciclos de evaluación. Finalmente, la Estrategia concedía especial relevancia a la planificación, evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo en base a resultados, una de las líneas de actuación prioritarias expresamente acordadas en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017.

La Estrategia establecía tres tipos de objetivos, que se complementan entre sí. En primer lugar, unos objetivos clave que resumen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, y cuya inclusión fue una de las recomendaciones que la Red Europea de Servicios Públicos formuló expresamente a España en la evaluación que realizó del Sistema Nacional de Empleo en 2016:

Objetivos clave
Reducir el desempleo.
Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

En segundo lugar, se establecían unos objetivos estratégicos o prioritarios, para focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo. Por su propia naturaleza, los objetivos estratégicos o prioritarios se consideraban selectivos, ya que identificaban los sectores, colectivos o áreas de especial interés en cada momento, por presentar una mayor necesidad, mejor viabilidad o mejores perspectivas de futuro, por lo cual se consideraba que deberían concentrar una parte significativa de los recursos, según su determinación por el Gobierno con carácter anual, a través de los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo.

Para proporcionar una referencia estable, y en base al acuerdo adoptado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017, durante el período de vigencia de la Estrategia 2017-2020 los objetivos estratégicos anuales debían orientarse sobre las cinco referencias siguientes:

Referencias para los objetivos estratégicos
Promover la activación y mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo
Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.

Referencias para los objetivos estratégicos
Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

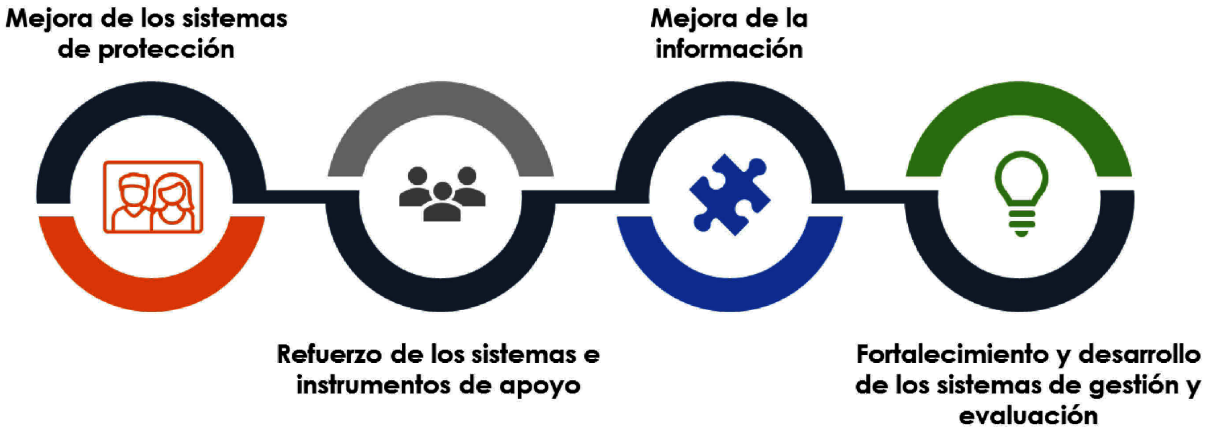
Y, en tercer lugar, unos objetivos estructurales, de naturaleza estable, para ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo. Estos objetivos estructurales se agruparon en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo tal y como se muestra a continuación:

	Objetivos estructurales
Eje 1. Orientación.	1.1 Información y diagnóstico personalizado. 1.2 Orientación y acompañamiento de itinerarios individuales personalizados. 1.3 Gestión y cobertura de ofertas de empleo. 1.4 Relación con empresas, entidades territoriales, y otros agentes del mercado de trabajo.
Eje 2. Formación.	2.1 Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomáticas. 2.2 Mejorar la información, seguimiento y evaluación de la oferta formativa y el conocimiento de las necesidades de capacidades en los diferentes sectores económicos y territorios, a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo. 2.3 Promover la formación modular acreditable y el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación. 2.4 Promover la formación vinculada a contratación y obtención de experiencia laboral. 2.5 Impulsar la formación en las empresas a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo. 2.6 Ofrecer a los demandantes formación ajustada a sus itinerarios personales.
Eje 3. Oportunidades de empleo.	3.1 Fomentar y sostener la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo. 3.2 Fomentar y sostener la contratación y la promoción del empleo en la dimensión local. 3.3 Promover la activación de perceptores de prestaciones y la vinculación de políticas activas y pasivas.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	4.1 Promover la activación a través de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4.2 Promover la activación de las mujeres y la igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres para acceder al empleo. 4.3 Apoyar la movilidad geográfica y sectorial.
Eje 5. Emprendimiento.	5.1 Promover dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social y de la economía colaborativa. 5.2 Formación y asesoramiento a emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa. 5.3 Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo.
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	6.1 Mejorar la gestión, coordinación y colaboración en el seno del Sistema Nacional de Empleo. 6.2 Mejorar la calidad de los servicios tomando como marco de referencia la Cartera Común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. 6.3 Mejorar los sistemas de información e intercambio de conocimiento en el Sistema Nacional de Empleo. 6.4 Evaluación del desempeño y desarrollo de una Agenda de Cambio en base a sus resultados. 6.5 Desarrollo y aplicación de una metodología común para la evaluación de la satisfacción de demandantes y empleadores. 6.6 Desarrollo e implantación de una metodología común para la evaluación del impacto de los programas de políticas de activación.

Además de los objetivos, en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, se definieron los elementos que debían seguirse para la planificación anual.

En este sentido, de acuerdo con lo que establece el texto refundido de la Ley de Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo aprobados en el período 2017-2020 sirvieron para la concreción anual de la Estrategia, como instrumentos operativos elaborados cada año conjuntamente entre el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante e indistintamente SEPE o Servicio Público de Empleo Estatal) y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y en base a la previsión de servicios y programas de políticas para la activación de empleo que se proponen llevar a cabo las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ejercicio de sus competencias. Una vez informados por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, estos PAPE fueron aprobados según lo previsto por el Consejo de Ministros.

Otro de los aspectos más relevantes de la Estrategia 2017-2020 era la inclusión explícita de trece proyectos y medidas, que debían ser objeto de planificación técnica y desarrollo posterior. Con ellos se pretendía racionalizar el sistema de protección por desempleo y dotar al Sistema Nacional de Empleo de un conjunto de herramientas, infraestructuras y sistemas de información determinantes para su modernización y mejora en eficiencia y eficacia. Estos proyectos se agruparon en cuatro bloques:



Bloque	Proyectos y medidas
Mejora de los sistemas de protección.	1. Refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años. 2. Programa integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional.
Refuerzo de los sistemas e instrumentos de apoyo.	3. Sistema de perfilado estadístico de personas desempleadas. 4. Evolución hacia un modelo de intermediación basado en la gestión por competencias. 5. Mejora de las funcionalidades del Portal Único de Empleo. 6. Nuevo marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública.
Mejora de la información.	7. Mejora del SISPE e integración en éste de la cuenta formación y otros sistemas de información. 8. Relanzar el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas. 9. Nuevo sistema de información del gasto en políticas de activación.
Fortalecer y desarrollar los sistemas de gestión y evaluación.	10. Mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil. 11. Evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo (EVADES). 12. Metodología común de medición de la satisfacción de usuarios. 13. Metodología de evaluación de programas y medidas.

Por último, cabe destacar que la EEAE 2017-2020 planteaba la planificación y evaluación de las políticas activas en base a resultados como una de las líneas de actuación prioritarias, como así fue expresamente acordado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017. En este sentido se establecían dos niveles de seguimiento y evaluación:

– En el primer nivel se planteaba realizar cuatro evaluaciones distintas, de periodicidad anual o bienal:

• Tras la conclusión de cada Plan Anual de Política de Empleo, una evaluación del cumplimiento de los objetivos clave, estratégicos y estructurales recogidos en el Plan.

• En paralelo a la evaluación anterior, cada servicio público de empleo debía llevar a cabo, una autoevaluación siguiendo la metodología EVADES/PES-BL de la Unión Europea.

• Cada dos años, todos los servicios públicos de empleo debían participar en la evaluación general del Sistema Nacional de Empleo que realice la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo, dentro del programa de Aprendizaje Comparativo de la Unión Europea, PES-BL. Con objeto de facilitar esta evaluación externa, estaba planificada la realización del programa de evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo, EVADES, en el seno del Sistema Nacional de Empleo, apoyada en las autoevaluaciones descritas en el apartado anterior.

• Anualmente se preveía la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, al que hace referencia el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

– En el segundo nivel se incluían las evaluaciones que es imprescindible realizar para cada uno de los servicios prestados y programas concretos incluidos en cada PAPE, incluyendo los programas financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal con cargo a su reserva de crédito. Durante la vigencia de esta Estrategia se planificó el desarrollo de una metodología en la que se determinen las condiciones de realización de éstas.

Análisis de la ejecución de la planificación operativa.

En este apartado se analiza la ejecución de los trece proyectos y medidas de modernización del Sistema Nacional de Empleo, que deberían haber sido objeto de planificación técnica y desarrollo posterior en el período de vigencia de la Estrategia.

– En cuanto a los proyectos contemplados en los apartados 4.1 y 4.2 de la EEAE 2017-2020 (Refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años, y Programa integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional) la actuación más relevante realizada en el período de vigencia de la Estrategia fue la puesta en marcha de sendos «planes de choque», ya referidos en relación con los objetivos estratégicos. En conjunto, ambos planes han dado una amplia cobertura a estas dos iniciativas. En concreto, por lo que respecta a las personas jóvenes, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, amplió las previsiones que a este respecto ya contemplaban el «Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil», el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, establecido por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia y el «Plan Reincorpora-t», aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, extendió, más allá de las previsiones de la Estrategia, un enfoque transversal que trasciende al ámbito propio del Sistema Nacional de Empleo y añade la cobertura a otros colectivos vulnerables. Se han elaborado informes periódicos específicos sobre la ejecución de ambos planes a la Comisión de Seguimiento de los Planes en la que participaron las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, así como otros organismos de la Administración General del Estado que realizan actuaciones en desarrollo de las 113 medidas previstas, el último de ellos en diciembre de 2020.

– En cuanto al proyecto contemplado en el apartado 4.3 de la EEAE (Sistema de perfilado estadístico de desempleados), puede decirse que se ha desarrollado, desde otra perspectiva, mediante la definición y la puesta en marcha de una «infraestructura común» para ayudar en la realización del diagnóstico individualizado y en la creación de los itinerarios individuales de empleo y formación. Esta infraestructura, denominada «Send@», se ha abordado con la capacidad de evolución para incluir a todo tipo de demandantes y como herramienta de apoyo a la orientación y a las transiciones laborales. Este proyecto puede considerarse como proyecto piloto, implantado en una primera fase en un grupo de participantes de cinco comunidades autónomas, y su extensión posterior a otro grupo de participantes de las 12 comunidades autónomas restantes, Ceuta y Melilla. Su puesta en marcha definitiva para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo se está materializando durante este año 2021, por lo que no resulta posible valorar su impacto en este momento, si bien puede señalarse que ha sido acogida favorablemente por el conjunto de comunidades autónomas, que, por otra parte, han contribuido decisivamente con la colaboración de las personas técnicas en orientación profesional del Sistema Nacional de Empleo y será evaluada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante, OCDE).

– Por lo que respecta al proyecto 4.4 de la EEAE (Evolución hacia un modelo de intermediación basado en la gestión por competencias) se han realizado avances parciales, pero lo realizado hasta el momento no permite afirmar que el conjunto de programas y servicios se basen en un modelo integral de gestión por competencias como requería esta iniciativa. En todo caso, durante la vigencia de la EEAE se ha puesto en marcha un grupo de trabajo para la adopción de la Taxonomía Europea de cualificaciones, competencias y ocupaciones (ESCO) que es esencial para la adopción definitiva del modelo de competencias como criterio de atención a los usuarios, de asignación de servicios y programas y de mejora de la intermediación entre oferta y demanda de empleo, por lo que cabe suponer que esta iniciativa se complete durante la vigencia de la siguiente Estrategia. También cabe señalar que se ha impulsado la formación para el empleo asociada a la certificación profesional, lo que implica el reconocimiento y acreditación de las competencias asociadas a dichos certificados a todas las personas trabajadoras participantes con evaluación positiva, tal y como ponen de manifiesto los Planes anuales de evaluación del sistema de formación profesional para el Empleo.

– Por lo que respecta al impulso del Portal Único de Empleo (https://www.empleate.gob.es), iniciativa 4.5 de la EEAE, se ha extendido su funcionamiento para ofrecer la máxima visibilidad a las ofertas de empleo a través de un único punto de acceso que agrega información de otros portales públicos y privados mediante un metabuscador, con el objetivo de dinamizar la colocación y aportar mayor transparencia al mercado de trabajo. En este período esto ha supuesto, entre otras mejoras y funcionalidades, el rediseño de la HOME del portal, la incorporación de la oferta pública de empleo, o la posibilidad de introducir más de un CV por perfil, así como otras mejoras en el perfil del ciudadano y empresas y en los procesos de registro, inscripción, búsqueda de ofertas o el asistente online. De todos modos, esta iniciativa puede considerarse parcialmente inconclusa, a la espera de la mejora de las funcionalidades del Portal Único de Empleo, como elemento de transparencia del Sistema Nacional de Empleo, puesto que tiene todavía un amplio potencial de desarrollo para dinamizar la intermediación y la movilidad de las personas trabajadoras. En este sentido, está previsto el desarrollo de un acceso multicanal integrado, la mejora de los servicios a empresas, de su contenido de información, y la incorporación de métricas de efectividad, a través de la conexión, con la previa autorización de las personas interesadas, con los historiales profesionales registrados en SISPE.

– La iniciativa 4.6, Marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública, preveía la confección de «marcos de referencia para la colaboración público-privada y pública-pública en la inserción laboral», con objeto de poner a disposición de todos los servicios públicos de empleo un conjunto de instrumentos de colaboración con terceros, de aplicación voluntaria. En este sentido, se efectuaron las previsiones de estas actuaciones a través de los PAPE, incluyendo la asignación de un presupuesto específico, facultando a cada comunidad autónoma para la concreción de la colaboración pública-privada y pública-pública en su territorio. Sin embargo, cabe señalar que, por una parte, el «marco de referencia» precisa todavía de mayor desarrollo a través del análisis y del intercambio de buenas prácticas y de la adopción de fórmulas de planificación y gestión de carácter plurianual, así como de las reformas normativas necesarias. Por otra, la aplicación de la colaboración público-pública ha sido desigual en las comunidades autónomas mientras que la colaboración público-privada ha sido prácticamente inexistente durante el período de ejecución de la Estrategia.

– En cuanto al proyecto de Mejora del SISPE e integración en éste de la cuenta formación y otros sistemas de información, iniciativa 4.7 de la EEAE, puede decirse que en su período de vigencia se ha abordado el desarrollo evolutivo del SISPE como instrumento esencial para la coordinación entre los servicios públicos de empleo y para asegurar el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo como sistema único de acuerdo con lo previsto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo. En este sentido, el SISPE, a pesar de ciertas limitaciones que tendrán que ser abordadas en el marco de futuras EEAE, ha venido funcionando como el instrumento técnico facilitador de la información cuantitativa referida al conjunto de las políticas activas de empleo y a la intermediación laboral realizadas por los servicios públicos de empleo en todo el territorio nacional. Asimismo, ha permitido consolidar la estadística, a través de registros homogéneos e integrados en tiempo real, y el seguimiento de la gestión de las políticas activas de empleo mediante la trazabilidad de las acciones relacionadas con los procesos de activación. Para facilitar esta trazabilidad, al margen de otras reformas de menor calado, en el período de vigencia de la EEAE se ha codificado en el SISPE la práctica totalidad de servicios y programas y se ha puesto en marcha un cuadro de mando que facilita el seguimiento de las políticas activas de empleo y de los PAPE. Este instrumento permite una evaluación periódica de su grado de avance lo que puede facilitar la adopción de medidas correctoras a lo largo de cada ejercicio.

– Sin embargo, no se ha culminado la modernización del SISPE para facilitar la trazabilidad e integración a nivel de persona y a lo largo de toda la vida laboral de todas las acciones y medidas de empleo y formación, incluyendo la «integración de la cuenta formación» tal y como preveía la EEAE. Para ello debe evolucionar el Sistema de Datos Comunes de Formación (DCF), sobre el que se fundamenta la cuenta formación, y de otros sistemas esenciales como Contrat@.

– En cuanto a la iniciativa 4.8 Relanzar el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas, se ha verificado la puesta en marcha del «proceso nacional de aprendizaje

comparativo, sistemático y recurrente» al que se refería la EEAE, a través del programa EVADES y, más recientemente, de la identificación de buenas prácticas en la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven y del Reincorpórate. Por otra parte, se ha definido una «guía metodológica de identificación, recopilación, almacenamiento y validación de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo», sin embargo, está pendiente la adopción de un sistema estable de seguimiento y actualización de las buenas prácticas y la concreción del modelo de aprendizaje mutuo.

– En cuanto al proyecto 4.9, Sistema de información del gasto en políticas de activación, no puede decirse que se haya puesto en marcha con el detalle previsto en la EEAE. Alternativamente, en este período, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIREF) ha llevado a cabo un estudio del gasto (spending review) en las políticas activas de empleo y en el sistema de formación profesional para el Empleo en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y sobre el impacto del gasto en las bonificaciones para la promoción del empleo con el objetivo de revisar su eficacia y eficiencia.

– En el caso de la iniciativa 4.10 de Mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil, se ha cumplido la previsión de la EEAE tanto en cuanto a su inclusión en la infraestructura tecnológica de soporte del SISPE, con objeto de facilitar la trazabilidad individual de las acciones, como de que la gestión de este Programa fuese desempeñada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

– Asimismo, se ha cumplido lo previsto en el proyecto 4.11 de la EEAE en cuanto a la continuidad de la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (EVADES), siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning), incorporando las mejoras y cambios que la Red haga en su metodología. No obstante, no se está realizando con carácter anual la autoevaluación interna de los servicios públicos de empleo, con el fin tanto de promover la gestión del cambio y el seguimiento de la Agenda de Cambio.

– No se ha puesto en marcha la Metodología común de medición de la satisfacción de usuarios que se preveía en la iniciativa 4.12 de la EEAE atendiendo al tipo de programas y servicios con la finalidad de obtener mediciones de satisfacción como elemento de mejora y como soporte de la evaluación.

– En cuanto a la Metodología de evaluación de servicios y programas, según el proyecto 4.13 referido en la EEAE, puede decirse que se ha ejecutado solo parcialmente, en cuanto a la identificación y recopilación de los datos básicos a recoger para la evaluación del impacto de los servicios y programas individuales recogidos en el PAPE, pero sin la selección de indicadores contractuales y otros criterios para la evaluación anual del cumplimiento de los objetivos estructurales y estratégicos. Tampoco se ha acordado una metodología para la realización de pruebas piloto de nuevos servicios o programas que permitan su evaluación y, en caso, su extensión, aunque la realización de proyectos piloto se ha incorporado como criterio a valorar tanto en el marco de la evaluación del desempeño en el programa EVADES como en la identificación de buenas prácticas en el ámbito de los Planes de Choque, llevándose a cabo proyectos piloto en alguna de las iniciativas que se están desarrollando, como la herramienta de apoyo a la orientación Send@, o el despliegue desarrollado para la implantación territorial de la teleformación, por ejemplo.

En resumen, de los 13 proyectos y medidas incorporados a la planificación operativa de la estrategia que deberían haberse ejecutado durante su vigencia, puede decirse que se han abordado prácticamente en su totalidad 4 de ellos, concretamente las iniciativas 4.1, 4.2, 4.5 y 4. 10. Se han ejecutado solo de manera parcial 7 de los proyectos previstos en la Estrategia: 4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 4.8, 4.11 y 4.13. Por su parte, deben valorarse como no ejecutados dos de los proyectos identificados en la Estrategia: 4.9 y 4.12.

Análisis de los objetivos estratégicos y de la planificación operativa de la EEAE 2017-2020 (Período 2017-2019).

Según su propia definición en la EEAE 2017-2020, los objetivos estratégicos o prioritarios son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado y en los cuales se focaliza el esfuerzo en la aplicación de los recursos. En el caso de esta EEAE, si bien correspondía al Gobierno su determinación concreta con carácter anual a través de

los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo, los objetivos estratégicos venían predeterminados por el acuerdo de la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017.

Dicho acuerdo señaló los colectivos prioritarios y los ámbitos de actuación que se incorporaron a la EEAE con una formulación que puede resumirse del modo siguiente: personas jóvenes (objetivo A), personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta y cinco años (objetivo B), adecuación de la oferta formativa (objetivo C), mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo (objetivo D) y perspectiva holística de las políticas de activación (objetivo E). Esta conceptualización de cada objetivo estratégico permite observar la prioridad que se establece en un sentido estricto para cada uno de ellos y debe ser determinante en este proceso de evaluación.

Por otra parte, la EEAE estableció una preferencia por los objetivos de resultado y por su carácter evaluable. En este sentido, la EEAE 2017-2020 contemplaba expresamente la voluntad de intensificar la evaluación objetiva, sobre la base de indicadores y actuaciones concretas, hasta el punto de desechar expresamente algunos objetivos de la estrategia anterior por la dificultad de su medición.

En este sentido, a lo largo de la EEAE 2017-2020, en los distintos Planes Anuales de Política de Empleo se han definido distintos objetivos estratégicos, siempre siguiendo las referencias de la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017:

PAPE 2017	PAPE 2018	PAPE 2019
A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presenta mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.	A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.	A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como el Plan de Choque por el Empleo Joven (2019-2021), la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de 55 años.	B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de 55 años.	B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas en situación de desempleo de larga duración y de las mayores de 45 años mediante instrumentos como el Plan de Empleo para personas en situación de desempleo de larga duración.
C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.	C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.	C. Promover una oferta formativa dirigida a las necesidades del mercado laboral, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales, mediante el desarrollo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, a través de las Órdenes Ministeriales que regulan la oferta formativa y su financiación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro de Entidades Formativas.
D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.	D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.	D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.	E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.	E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Sobre esta base, a continuación, se realiza un análisis de las actuaciones puestas en marcha en el marco de cada uno de los cinco objetivos estratégicos que se enunciaban en la EEAE 2017-2020:

A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, con especial atención a las que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.

Durante el período de aplicación de la EEAE 2017-2020, concretamente a finales de 2018 y para su ejecución en 2019 y 2020 se aprobó el Plan de Choque por el Empleo Joven con 50 medidas basadas en el concepto de acompañamiento personalizado de las personas y empresas usuarias y en la participación abierta de todos los organismos de la administración del Estado, de los interlocutores sociales, de las comunidades autónomas, de las entidades del tercer sector y de las empresas para responder de manera coordinada al desafío de la situación sociolaboral de estos dos colectivos.

El Plan de Choque por el Empleo Joven completaba y fortalecía el Programa Nacional de Garantía Juvenil con un enfoque novedoso de la política de activación para las personas jóvenes, convirtiendo el empleo juvenil en un vector transversal no solo del Sistema Nacional de Empleo sino también del resto de la actuación de Gobierno, mediante la implicación de otros organismos de la Administración General del Estado.

En este sentido, el Plan de Choque por el Empleo Joven se ha convertido en el principal instrumento para el cumplimiento de este objetivo estratégico y se ha articulado sobre la base de tres grandes objetivos que lo desarrollan a lo largo de sus 50 medidas:

– Buscar la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo de alcanzar niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta sustancial de empleo, estable o flexible, sobre la base del desarrollo de sectores de futuro y con alto valor añadido.

– Fortalecer el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes, que impulse su promoción individual, colectiva y profesional, que se apoye en el sistema educativo y en el entorno laboral como elementos fundamentales para su integración social, dotando de competencias profesionales a aquellas personas jóvenes con escasa cualificación, ocupándose de las personas jóvenes del entorno rural y potenciado y reforzando el papel de los servicios públicos de empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo y a la vida activa.

– Desarrollar iniciativas de retorno a la escuela, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, a la formación profesional dual, al empleo con derechos, al emprendimiento de las personas jóvenes, al fomento de la participación sindical de las personas jóvenes y del asociacionismo empresarial.

Aunque la vigencia del Plan trasciende la de la propia Estrategia, puesto que se extiende al año 2021, puede señalarse que su ejecución ha permitido, por vez primera, articular en torno a un mismo objetivo estratégico los esfuerzos conjuntos de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas y de los interlocutores sociales y económicos, y ha dado lugar a una dinámica de cooperación en este caso centrada en la lucha contra el desempleo juvenil.

Como ya se comentó en relación con el cumplimiento de los proyectos prioritarios 4.1 y 4.2 previstos en la Estrategia, se han elaborado informes periódicos específicos sobre la ejecución del Plan que fueron presentados a la Comisión de Seguimiento en la que participaron las comunidades autónomas y los interlocutores sociales, así como otros organismos de la Administración General del Estado, el último de ellos en diciembre 2020. De acuerdo con la información obtenida, el Plan de Choque por el Empleo Joven ha permitido desarrollar un amplio número de actuaciones relacionadas con sus objetivos y medidas y, por tanto, con el objetivo estratégico A de la EEAE 2017-2020.

En este sentido, se destacan a continuación las medidas del Plan de Choque por el Empleo Joven con un mayor y menor grado de implementación:

Así, entre aquéllas con mayor grado de implementación, destacan las medidas 1 («Programa ORIENTAJOVEN dotado de una red de 3.000 personas técnicas responsables de la orientación»), 13 («Programas de formación en competencias clave»), 14 («Programas de formación en competencias digitales»), 16 («Programas de Formación orientada a la Cualificación en Sectores Estratégicos»), 18 («Programas de formación con compromiso de contratación»), 23 («Programas mixtos de empleo y formación»), 26 («Potenciar la formación profesional dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje»), 27 («Portal de empleo para los contratos formativos»), 32 («Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables»), 34 («Programas de primera experiencia profesional») y 35 («Programas de retorno de talento y de apoyo a la movilidad»), implementadas por al menos 15 comunidades autónomas. Destacan especialmente las medidas 32 y 34.1, de las que todas las comunidades autónomas han reportado al menos una actuación orientada a su implementación.

Es relevante destacar que la implementación de un gran número de estas medidas se lleva a cabo mediante programas comunes que guardan correspondencia con alguna de ellas y que ya han sido incorporados en los PAPE 2019 y 2020.

Entre las medidas con menor grado de implementación, destacan la submedida adicional a la medida 6 («Orientación integral para personas jóvenes migrantes»), la submedida adicional a la medida 14 («Programas de formación en competencias digitales»), si bien ésta se ha desarrollado con mayor intensidad en el marco de la programación estatal de formación para personas trabajadoras ocupadas para la adquisición de competencias digitales, así como en el Espacio Digitalízate, la submedida adicional a la medida 21 («Cadena formativa intergeneracional»), la medida 24 («Impulso de convenios de formación en distintas PYMES y MICROPYMES»), la submedida adicional a la medida 32 («Atención reforzada y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables»), la submedida 38.2 («Apoyo startup o proyectos de base tecnológica para mujeres jóvenes») o la medida 49 («Fomentar la creación de proyectos piloto sobre la integración servicios prestados a las personas jóvenes a través de partenariados en el ámbito local auspiciados por la Comisión Europea en el marco del proyecto "Peer Support" del que forma parte España»), implementadas únicamente por 1 ó 2 comunidades autónomas.

En definitiva, puede decirse que, más allá de la ejecución concreta de las medidas, el Plan de Choque por el Empleo Joven ha dado lugar a un modelo propio de gobernanza, a través de una Comisión de Seguimiento en la que participan más de 60 representantes de distintos departamentos ministeriales y entidades y ha permitido desarrollar un modelo de buenas prácticas diseñado con la colaboración de la Comisión Europea y la asistencia técnica del Banco Mundial, que ofrecerá sus primeros resultados dentro del año 2021.

B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de las personas en situación de desempleo de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.

Al igual que en el caso del Objetivo estratégico A y por lo que respecta al Plan de Choque por el Empleo Joven, este objetivo estratégico B ha dado lugar a su propio «plan de choque», centrado en este caso en el desempleo de larga duración y en otros colectivos vulnerables a través del Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021».

Este Plan, aprobado a comienzos de 2019, concreta en objetivos específicos el objetivo estratégico B de la EEAE 2017-2020 y contempla 63 medidas que responden, como en el caso del Plan de Choque por el Empleo Joven, al concepto de acompañamiento personalizado de las personas y empresas usuarias y en la participación abierta de todos los organismos de la administración del Estado, de los interlocutores sociales, de las comunidades autónomas, de las entidades del tercer sector y de las empresas.

Asimismo, teniendo en cuenta la especial vinculación entre las políticas de protección y las políticas de activación dadas las características del desempleo de larga duración y de las personas mayores de 55 años, el Reincorpora-t incorpora con claridad el enfoque transversal y holístico en su aproximación a sus dificultades para la empleabilidad, por lo que este Plan también se relaciona directamente con el Objetivo E de la EEAE 2017-2020.

Al igual que en el caso del Plan de Choque por el Empleo Joven, de acuerdo con el último informe de seguimiento, el grado de consecución de las medidas del Plan Reincorpora-t es elevado, destacando el hecho de que todas y cada una de ellas han sido implementadas, al menos parcialmente, por parte de, al menos, una de las comunidades autónomas. En este sentido, cabe señalar aquellas medidas con un mayor y menor grado de implementación:

Así, entre aquéllas con mayor grado de implementación, destacan las medidas 7 («Colectivo de atención prioritaria, junto con las personas jóvenes, para la red de 3.000 técnicos de orientación»), 12 («Participación y colaboración con los Servicios Sociales de cada comunidad autónoma»), 18 («Formación con compromiso de contratación»), 19 («La información sobre los certificados de profesionalidad»), 21 («Formación en competencias digitales»), 22 («Programas de formación orientados a la cualificación en sectores de interés preferente e interés público»), 27.1 («Fomento de los contratos reservados para centros especiales de empleo de iniciativa social y para empresas de inserción reguladas»), 33 («Programas de contratación para actividades de interés preferente y utilidad pública para la reactivación de las personas en situación de desempleo de larga duración en especial atención en el medio rural»), 50 («Promoción del autoempleo y emprendimiento colectivo») y

56 («Modernización e innovación de las estructuras organizativas y modalidades de atención y prestación de servicios de empleo»).

Es relevante destacar que la implementación de un gran número de estas medidas se lleva a cabo mediante programas comunes que guardan correspondencia directa con ellas y que están incluidos en el PAPE 2020.

Entre las medidas con menor grado de implementación, destacan la medida 9.2 («Incorporación de trabajadores inactivos al sistema de empleo»), 10 («Renovación de demanda de empleo para PLD»), 20 («Formación en competencias claves»), 21.1 y 21.2 («Formación en competencias digitales»), 22.1 («Programas de formación orientados a la cualificación en sectores de interés preferente e interés público»), 35 («Medidas en el ámbito rural»), 47.2 y sus dos submedidas adicionales («Apoyo a la mujer en el entorno rural»), 49.1 («Programa de seguimiento de la contratación, en el mercado ordinario, de mujeres con la calificación de "situación de exclusión social"») y 59, incluida la submedida adicional («Acuerdos de colaboración con la ITSS»), implementadas por 2 comunidades autónomas como máximo.

El Plan Reincorpora-t participa del mismo modelo de gobernanza del Plan de Choque por el Empleo Joven, a través de la citada Comisión de Seguimiento, y del modelo de aprendizaje mutuo a través de buenas prácticas con la colaboración de la Comisión Europea y la asistencia técnica del Banco Mundial.

C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.

En el mes de marzo de 2018 se llevó a cabo la primera jornada de Buenas Prácticas y Aprendizaje Mutuo en el Sistema Nacional de Empleo en Valladolid, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que abrieron el camino para los desarrollos normativos en materia de formación profesional para el empleo, aprobados en 2019:

– Las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, aprobadas por la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

– La regulación del Catálogo de Especialidades Formativas a través de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

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

En este mismo ámbito, durante el período de aplicación de la EEAE 2017-2020 se ha puesto en marcha un nuevo modelo de detección de necesidades formativas a través del trabajo conjunto del Observatorio de las Ocupaciones con las Comisiones Paritarias Sectoriales y los interlocutores sociales, así como el personal técnico del SEPE y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (en adelante, FUNDAE), responsables del Catálogo de Especialidades Formativas y de la programación de la oferta formativa en las convocatorias estatales. Para ello, se ha reforzado el Observatorio de las Ocupaciones como instrumento de análisis y anticipación de las necesidades del mercado de trabajo, a través del trabajo para el diseño de una herramienta para la explotación ágil de los datos que integra los observatorios del mercado de trabajo de las comunidades autónomas.

Asimismo, la PESNet ha identificado como buena práctica el procedimiento metodológico en la identificación de necesidades formativas y su conversión en especialidades formativas igualmente se ha procedido a la aprobación de la Orden ministerial TMS/283/2019 que regula la estructura y el contenido del Catálogo de Especialidades Formativas que es válido y aplicable en todo el territorio nacional, así como los procedimientos de gestión y actualización, de manera que responda rápidamente a la demanda de formación por sectores y ocupaciones emergentes. La PESNet destaca que en este proceso se ha implementado por primera vez una sinergia entre todos los colaboradores implicados en la observación y en el pronóstico del mercado de trabajo y de la formación profesional para el empleo.

Dentro de este objetivo estratégico, concretamente por lo que respecta a las necesidades identificadas en el sistema productivo, se deben mencionar los avances realizados para facilitar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias Sectoriales, previstas en la Ley 30/2015, especialmente en el ámbito de la FUNDAE. Sin embargo, queda pendiente la revisión tanto del mapa sectorial como de la estructura y funcionamiento de los órganos paritarios bipartitos.

Asimismo, durante la vigencia de esta EEAE, se ha impulsado el funcionamiento de la red de Centros de Referencia Nacional y se ha realizado un importante esfuerzo para la actualización del Catálogo de Especialidades Formativas.

En este sentido, los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional (CRN) son centros públicos de innovación y experimentación que actúan como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional para facilitar su competitividad y calidad, y dar respuesta a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos. Se distinguen por programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo en materia de formación para el empleo, en el ámbito del sector productivo que tengan asignado, de modo que sirvan de referente al conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y formación profesional para el desarrollo de la formación profesional. La red actual se compone de 37 CRN calificados por Real Decreto.

De carácter sectorial, los CRN se sitúan en diferentes comunidades autónomas y, por sus instalaciones y trayectoria, son considerados de excelencia, tanto en el desarrollo de acciones de investigación como en la impartición de cursos.

Tras la nueva distribución competencial en materia de formación profesional para el empleo, la coordinación de la red de CRN ha pasado a ser una competencia del Ministerio de Educación Formación Profesional.

Por otro lado, señalar que el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad establece en su artículo 7. Elaboración y actualización de los certificados de profesionalidad que siempre que se modifiquen o actualicen cualificaciones profesionales o unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en certificados de profesionalidad, se procederá a la revisión y actualización de los certificados de profesionalidad correspondientes y que será el Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración de los CRN, el encargado de elaborar y actualizar los certificados de profesionalidad.

En este sentido, durante 2019 se han llevado a cabo trabajos de actualización del Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, en colaboración con los Centros de Referencia Nacional (CRN), presentando a informe del Consejo General de Formación Profesional un total de 205 certificados de profesionalidad actualizados.

Al igual que en el caso de la red de CRN, la competencia en materia de ordenación de los Certificados de Profesionalidad ha pasado, tras la nueva distribución de competencias, ha pasado a ser responsabilidad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Es también destacable el esfuerzo realizado para el impulso para la implantación de la teleformación a través de una plataforma común de ámbito estatal. Asimismo, en el año 2020, debe hacerse mención especial a las medidas relativas a las aulas virtuales y la aplicación de formatos mixtos para facilitar la impartición de las acciones formativas programadas que se han puesto en marcha en el contexto de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Por otra parte, dentro de este objetivo C y por lo que respecta a la puesta en marcha de una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las

competencias y facilitando las transiciones laborales, hay que señalar la puesta en marcha del programa «Digitalízate» a través de convenios suscritos con grandes compañías tecnológicas para la puesta a disposición, a través de las páginas web del SEPE y de FUNDAE, de formación gratuita en competencias digitales.

Cabe destacar también que la competencia para la ejecución de programas de empleo corresponde a las comunidades autónomas. No obstante, el Servicio Público de Empleo Estatal ha gestionado las acciones desarrolladas en las ciudades de Ceuta y Melilla, en cuanto que no han asumido el traspaso de la gestión de las políticas activas de empleo, así como aquellas otras acciones, que se financian con el fondo de reserva contemplado en el presupuesto de gastos del citado Organismo. Un ejemplo de las actuaciones puestas en marcha en este sentido es el programa de Escuelas Taller, y Talleres de Empleo, que se configura como un programa público que combina empleo y formación en un entorno productivo real, que tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas en desempleo, mediante la realización de proyectos de interés general y social en cualquier ámbito de actividad, en los que las personas alumnas trabajadoras desempeñen un trabajo efectivo que les permita adquirir formación profesional para el empleo, relacionada directamente con dicho trabajo, y experiencia profesional, de forma que procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

Con esta finalidad se otorgan subvenciones a las entidades promotoras –Organismos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, entidades locales, consorcios, asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, cubriendo los costes de formación profesional para el empleo y los costes salariales derivados de los contratos que se suscriben en la fase de alternancia. En 2019 se beneficiaron de este programa un total de 16.156 personas.

Por otra parte, en el marco de los programas de formación profesional para el empleo, el 12 de diciembre de 2019 se firmó el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y el colectivo de reservistas de especial disponibilidad de la categoría de tropa y marinería (colectivo RED).

Con este convenio se pretende la programación de acciones de formación profesional para el empleo de los militares profesionales de tropa y marinería, para mejorar la cualificación y el perfil profesional y, en consecuencia, facilitar la reincorporación al mundo laboral civil.

Otro de los programas de empleo que se ha gestionado a lo largo de la vigencia de la Estrategia, ha sido el de contratación temporal en colaboración con corporaciones locales para la realización de obras o servicios de interés general o social con la finalidad de facilitar la colocación en el mercado laboral, y ofrecer nuevas competencias y habilidades a personas paradas mediante su contratación temporal para la realización de obras o servicios de interés general y social. Este programa es gestionado por las Direcciones Provinciales del SEPE que, en virtud de la delegación de competencias del Director General, tramitaron en 2019 un total de 3.317 expedientes de subvenciones de 1.858 municipios de Andalucía, Extremadura y de zonas rurales deprimidas de otras seis comunidades autónomas: Aragón, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Región de Murcia.

Cabe destacar también los esfuerzos realizados para la formación de trabajadores ocupados. En este sentido, en primer lugar, se han desarrollado a lo largo de la vigencia de la Estrategia numerosas acciones formativas programadas por las empresas. Para la financiación de los costes derivados de la formación, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas disponen de un crédito de formación, el cual pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. En el marco de esta formación programada, en el año 2019, 339.846 empresas programaron o autorizaron formación para 4.619.901 participantes.

Por otra parte, con el fin de atender las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas, se encuentran los programas de formación dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, y más concretamente, la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, con la

colaboración de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. En este marco, las subvenciones que se han concedido en este sentido tienen como finalidad la financiación de programas de formación de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas orientados a la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, con las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad. En 2019 han participado en estos programas un total de 156.738 personas trabajadoras.

D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

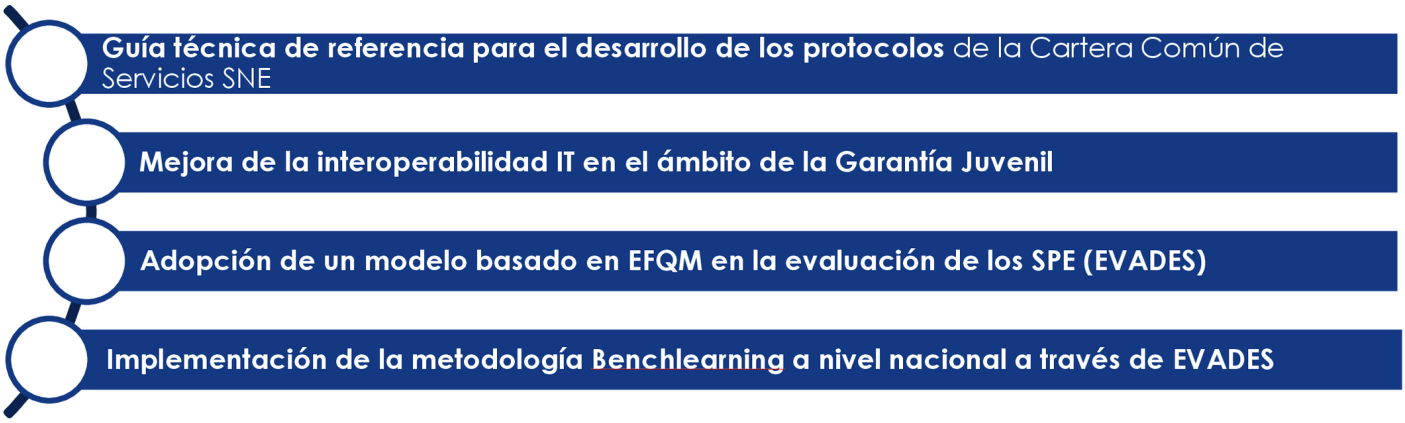
Este objetivo persigue una mejora integral del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, de los servicios públicos de empleo que lo configuran, desde la perspectiva de la mejora de su desempeño y la modernización de sus instrumentos. En este sentido, este objetivo estratégico traslada al ámbito español la recomendación de la Unión Europea de fortalecer los servicios públicos de empleo como organismos responsables del diseño y de la ejecución de las políticas de activación para el empleo en cada Estado miembro.

Por ello, en primer lugar, se analizan los resultados agregados a nivel nacional de la evaluación del desempeño del Sistema Nacional de Empleo de acuerdo con la metodología compartida por el conjunto de servicios públicos de empleo de la Unión Europea, en el marco de la Red Europea de servicios públicos de empleo (PES Network), impulsada definitivamente en 2014 con la Decisión del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar la cooperación entre todos los servicios públicos de empleo europeos.

La metodología definida por la PES Network ha sido aplicada en todos los servicios públicos de empleo españoles a través del programa EVADES, de manera que los resultados obtenidos que se incorporan al indicador en forma agregada son homogéneos para el conjunto del territorio nacional y coherentes con los indicadores del desempeño en el resto de los servicios públicos de empleo europeos.

En este sentido, en el período de vigencia de la EEAE 2017-2020 se ha realizado una evaluación, siguiendo la metodología de la PES Network a través del programa EVADES 2 (basado en el realizado en el período 2016-17-EVADESI) para el período 2018-19.

La comparación de los resultados de estos dos procesos de evaluación permite apreciar una mejora en el desempeño del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, de los servicios públicos de empleo. Dicha mejora se verifica en que la Evaluación Externa de PESNetwork sobre la iniciativa de aprendizaje comparativo considera que se han producido mejoras en todos los factores analizados, al menos en alguno de los agentes facilitadores que se analizan, destacando, además, las siguientes buenas prácticas del Sistema Nacional de Empleo:



En segundo lugar, se debe analizar el grado de ejecución de la Planificación Operativa prevista en la propia Estrategia, puesto que es precisamente en dicha planificación en la que se detallan los proyectos y medidas que se consideraban necesarias para dotar al Sistema Nacional de Empleo de las herramientas, infraestructuras y sistemas de información esenciales para su modernización y mejora en eficiencia y eficacia. Este aspecto, referido a los 13 proyectos prioritarios previstos en la Estrategia, ya se ha analizado específicamente en el epígrafe «Análisis de la ejecución de la planificación operativa» del documento.

Adicionalmente a la propia planificación operativa prevista en la EEAE 2017-2020, es necesario hacer referencia a otras actuaciones significativas que se han realizado durante el período de vigencia de la EEAE 2017-2020 y que, a pesar de no cubrir todas las actuaciones previstas, han contribuido, al menos parcialmente, a la mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo.

Dentro de la evolución del desempeño durante la vigencia de la EEAE 2017-2020 puede afirmarse que se ha consolidado y mejorado el modelo de gobernanza y de cohesión del Sistema Nacional de Empleo a través del desarrollo y perfeccionamiento de los instrumentos previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.

En este sentido, se han aprobado los Planes Anuales de Política de Empleo conforme al artículo 11 de la Ley y tal y como preveía la Estrategia para la concreción anual de sus objetivos, tanto a nivel estatal como en cada una de las comunidades autónomas.

Un ejemplo significativo de la capacidad de este instrumento para la adaptación al mercado laboral español y a la dinámica de los servicios públicos de empleo puede observarse en la reformulación del PAPE en 2020 para responder a las circunstancias sobrevenidas derivadas de la pandemia sanitaria de la COVID-19 y a sus efectos sobre el mercado de trabajo.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 3/2015 y el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, a lo largo de estos años el Sistema Nacional de Empleo ha avanzado en la adopción de un modelo de servicios a las personas y las empresas, como base hacia el horizonte de lograr establecer como derechos subjetivos de atención personalizada en distintos ámbitos como la orientación, la formación, la intermediación o el emprendimiento. La Cartera establece las definiciones comunes a los servicios que deben prestar todos los servicios públicos de empleo españoles y que son la base fundamental para la ejecución de la EEAE y de los PAPE.

En este ámbito y en el marco de la EEAE 2017-2020 debe señalarse el hito que representó la publicación de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Sin embargo, la ausencia de financiación que consolide como coste efectivo los refuerzos del personal técnico destinado a tal fin, así como la insuficiencia de personal no ha permitido lograr el objetivo del despliegue de los servicios garantizados.

Por otra parte, se ha fortalecido la colaboración del Sistema Nacional de Empleo con la Red Europea EURES, en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo. En este caso, se ha producido la integración de los Módulos de Implementación por Defecto proporcionados por la Comisión Europea con los sistemas del SEPE, y se han desarrollado los procesos que se encargan de nutrir con datos de SISPE y Empléate las bases de datos de EURES. Esto permite el envío de las ofertas y de los CV de los demandantes de empleo cumpliendo con las especificaciones aprobadas por el IOC Working Group de la red EURES y aumentar el número de ofertas enviadas al portal EURES desde España.

Por otra parte, en el análisis de la planificación operativa ya se ha hecho referencia a la puesta en marcha de distintas herramientas comunes de apoyo para la gestión de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, entre las que cabe destacar el diseño de la ya citada herramienta de apoyo a la orientación Send@, cuyo despliegue está previsto para comienzos del 2021, así como el impulso del sistema de intercambio de buenas prácticas en el Sistema Nacional de Empleo. En este caso, partiendo de experiencias identificadas en el ámbito del programa EVADES de evaluación del desempeño de los

servicios públicos de empleo y de las actuaciones susceptibles de ser consideradas buenas prácticas en el ámbito de los «planes de choque» (Plan de Choque de Empleo Joven y Reincorpora-t), tal y como se indicó en relación con los objetivos estratégicos A y B.

Por último, si se considera de manera flexible el concepto de «instrumentos del Sistema Nacional de Empleo» expresado en el objetivo, habría que señalar la mejora que se ha realizado en la gestión de las políticas activas de empleo al facilitar la realización de convocatorias plurianuales de acciones de empleo y formación. Estos cambios permiten a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, realizar estrategias de corto y medio plazo para la atención continuada, así como una mejora de la planificación de los servicios y programas y de la ejecución presupuestaria.

En la misma línea, aunque no haya llegado a entrar en vigor actualmente, cabe señalar la adecuación normativa de los programas comunes de las políticas activas de empleo a través de un proyecto de real decreto que se ha venido elaborando mediante la colaboración del SEPE con las comunidades autónomas y con los interlocutores sociales, que se encuentra en tramitación.

E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

La Evaluación Externa de PESNetwork sobre la iniciativa de aprendizaje comparativo destaca respecto a la aplicación de la perspectiva holística, el diseño e implementación de un perfilado holístico en algunos servicios públicos de empleo. No obstante, como se ha explicado anteriormente, no se ha definido una metodología común que permita afirmar que el conjunto del Sistema Nacional de Empleo aplica una perspectiva holística en la atención a todos los usuarios, aunque se han dado algunos pasos para ello durante la aplicación de la Estrategia. Así por ejemplo, en la Jornada de Buenas Prácticas y Aprendizaje Mutuo celebrada en Santiago de Compostela en octubre de 2018, centrada en el perfilado de las personas usuarias de los servicios públicos de empleo, los participantes de los servicios públicos de empleo concluyeron que se consideraba adecuado el perfilado holístico como herramienta de apoyo a la planificación de las políticas activas de empleo concebido como un instrumento de apoyo a la orientación y a las personas técnicas de orientación y empleo. Fruto de esta reflexión se comenzaron los trabajos para el desarrollo de la herramienta de apoyo a la orientación descrita anteriormente.

En definitiva, puede decirse que se ha adoptado un enfoque integral de las circunstancias de empleabilidad de ciertos grupos sociales y, como consecuencia, se han diseñado las medidas integradas bajo la fórmula de «planes de choque» en el caso de las personas jóvenes y los demandantes de empleo de larga duración y mayores de 55 años. Como se ha comentado, este enfoque holístico ha dado lugar a un nuevo diseño de las políticas activas de empleo caracterizado por su carácter personalizado y transversal, con su propio modelo de gobernanza, una evaluación continuada a través de comisiones de seguimiento periódicas y un modelo de aprendizaje mutuo a través de buenas prácticas.

Los «planes de choque» también han impulsado en el ámbito de las políticas activas de empleo otros aspectos que forman parte de la perspectiva holística que requería la EEAE. Así sucede con la aplicación de los principios de igualdad de género, los objetivos de reducción de la brecha digital y la colaboración público-privada para la puesta en funcionamiento de proyectos de interés. Asimismo, tanto el Plan de Choque por el Empleo Joven como el Reincorpora-t han servido para experimentar nuevos modelos de gobernanza en las políticas activas de empleo de tal modo que éstas, al menos en el caso de estos grupos sociales prioritarios, se conviertan en políticas transversales a nivel de Estado.

En la misma línea, se han aprobado sendos programas integrados de empleo para las ciudades de Ceuta y Melilla para el periodo 2019-2021, mediante la articulación y adaptación a las características específicas de estos territorios de la Cartera Común de Servicios y de las medidas previstas en los Planes de Choque de Empleo Joven y en el Plan Reincorpora-t. Igualmente, también destaca el Plan Integral de Empleo de Canarias, siendo el último el de 2020, y que responde al contexto especial de esta comunidad como región ultraperiférica.

Asimismo, otra manifestación de la perspectiva holística adoptada durante la ejecución de la EEAE es el refuerzo de la vinculación entre las políticas activas y las políticas de

protección del empleo, con el doble objetivo del mantenimiento del empleo, en el caso de las nuevas prestaciones reconocidas para paliar los efectos sobre el empleo de la pandemia de la COVID-19 a través del fortalecimiento y protección de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante, ERTE/S), y de la protección en el desempleo a los colectivos más vulnerables, mediante la recuperación del subsidio de las personas desempleadas mayores de 52 años y la implementación de nuevos subsidios para proteger a las personas trabajadoras impactadas por la pandemia (personas empleadas del hogar, personas con contratos temporales que finalizaban tras la declaración del estado de alarma, personas que hubieran agotado su prestación durante la vigencia del estado de alarma o personas trabajadoras vinculadas al ámbito cultural). Asimismo, también cabe citar la extensión de las bonificaciones a la contratación de las personas fijas discontinuas vinculados al sector turismo. La normativa aprobada como respuesta a la situación generada por la COVID-19, se desglosa en el apartado 6 de este capítulo.

Como consecuencia, en este periodo se ha iniciado la evaluación y actualización de la Cartera Común de Servicios del sistema nacional de empleo y, concretamente, se ha puesto en marcha un programa piloto para facilitar el trabajo de las comunidades autónomas mediante el intercambio de datos entre los servicios de empleo y los servicios sociales.

En la misma línea, además de los grupos de trabajo con las comunidades autónomas, se han creado otros específicos en el marco de la Comisión de Seguimiento del Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, con el objetivo de elaborar un documento único que acredite esta condición en todo el territorio nacional y desarrollar planes formativos sobre esta materia para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo. A la fecha de realización de este informe de evaluación se ha completado, por parte del SEPE, con la colaboración de los servicios públicos de empleo autonómicos, el Instituto de las Mujeres y la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género, el contenido formativo para la acción formativa de sensibilización para la atención y tratamiento a las mujeres víctimas de violencia de género, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Análisis de los resultados de los objetivos estructurales de la EEAE 2017-2020.

Los objetivos estructurales, son aquellos de naturaleza estable, que tienen que ser atendidos por los servicios públicos de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo. Estos objetivos estructurales se agruparon en la EEAE 2017-2020 en los seis Ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo tal como se ha indicado en la introducción del documento.

En este sentido, se han definido una serie de indicadores que permitan analizar la evolución del Sistema Nacional de Empleo de acuerdo con dichos objetivos estructurales, siendo los resultados, los siguientes:

Para el Eje 1. Orientación, se han definido dos indicadores que pretenden dar una visión respecto a la cobertura y el impacto de los servicios de atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
1.1.1	Total de demandantes que lleven inscritos más de tres meses y que recibieron alguna atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento respecto del total de demandantes del mismo colectivo.	16,17 %	18,50 %	18,70 %
1.1.2	Total de demandantes, que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado alguna atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento, en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes que recibieron dichos servicios.	58,22 %	62,44 %	57,08 %

Como se observa en la tabla anterior, si se tiene en cuenta los demandantes de empleo que tienen una antigüedad en la demanda superior a tres meses, el grado de cobertura en cuanto a los servicios de atención de diagnóstico personalizado para el empleo, autoempleo y emprendimiento, ha ido aumentando durante los años de vigencia de la EEAE 2017-2020 aunque todavía se encuentra en un porcentaje de cobertura inferior al 20 %, con 1.183.499 personas atendidas en 2019.

Sin embargo, atendiendo al impacto de dichas atenciones, se observa que se ha mantenido más o menos estable, con un mayor impacto en el año 2018 en el que se alcanzó el 62,44% de inserciones en los 12 meses posteriores a la atención.

Para el eje 2. Formación, se han definido cuatro indicadores con los que evaluar aspectos como el crecimiento de los certificados de profesionalidad, así como la cobertura de la formación, tanto para personas ocupadas como para desempleadas, con especial énfasis en aquellas acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
2.1.1	Tasa de crecimiento del número de acreditaciones parciales acumulables o certificados de profesionalidad otorgados en el periodo de referencia, respecto de los otorgados en el primer año de vigencia de la EEAE (2017).	0,00 %	-0,82 %	7,24 %
2.1.2	Total de demandantes que han participado en acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, acciones formativas con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas, respecto del total de demandantes que han participado en acciones formativas.	21,48 %	24,62 %	19,64 %
2.1.3	Número de participantes acciones de formación para ocupados.	90.595	128.120	313.696
2.1.4	Número de participantes acciones de formación para desempleados	264.245	268.313	286.004

En cuanto al primer indicador de los diseñados, se observa cómo, a pesar de que el primer año de análisis, las acreditaciones parciales acumulables y los certificados de profesionalidad otorgados, descendieron respecto al año 2017, en el año 2019 crecieron considerablemente recuperando el descenso producido el año anterior.

El indicador relacionado con las acciones formativas vinculadas con los contratos para la formación y el aprendizaje, con compromiso de contratación y prácticas no laborales en empresas, se observa que no se ha producido un incremento de éstas a lo largo de los años de vigencia de la estrategia, incluso descendiendo desde el primer año de análisis (2017) en 1,84 puntos porcentuales.

Por último, se analiza el número de participantes en acciones de formación para ocupados para desempleados, respectivamente. En este sentido, se observa que los primeros han sufrido un crecimiento del 246% desde 2017. En el caso de los participantes en acciones formativas para desempleados, aunque ha crecido, lo ha hecho con una intensidad mucho más baja, ligeramente superior al 8%.

Para el Eje 3, de oportunidades de empleo, se han definido nuevamente dos indicadores, de cobertura e impacto, atendiendo a aquellos demandantes pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
3.1.1	Total de demandantes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, a los que se proporciona un itinerario de inserción respecto al total de demandantes de este colectivo.	18,75%	19,51%	20,05%
3.1.2	Total de demandantes, pertenecientes al colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo, que se emplearon en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado un itinerario de inserción en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes del colectivo que han recibido algún itinerario de inserción.	44,78%	47,81%	45,88%

Si se analizan los resultados mostrados en la tabla anterior, se observa que la tasa de cobertura de este colectivo, atendiendo a los itinerarios de inserción proporcionados, ha aumentado ligeramente en el período de vigencia de la Estrategia, alcanzando en 2019 un 20,05 %, 1,3 puntos porcentuales por encima de la conseguida en el año 2017.

Respecto al impacto obtenido, entendido como aquellos demandantes del colectivo con especiales dificultades para el acceso al empleo que se emplearon habiendo recibido un itinerario de inserción en los doce meses anteriores, se ha mantenido estable, consiguiendo el mayor impacto en el año 2018, con un 47,81 % de inserciones.

El Eje 4, de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo se ha centrado en conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres, intentando recortar la brecha de género.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
4.2.1	Diferencia entre: – el total de mujeres demandantes a las que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de mujeres demandantes en el periodo de referencia – el total de hombres demandantes a los que se les hubiera prestado alguna atención en el periodo de referencia, respecto del total de hombres demandantes en el periodo de referencia.	-0,51 %	0,09 %	-0,58 %

Como se observa en los datos anteriores, la proporción de mujeres atendidas sigue siendo inferior respecto a la proporción de hombres atendidos en los servicios públicos de empleo. El único año de vigencia de la Estrategia en el que esa tendencia se invirtió fue el año 2018, en el que se atendió a una proporción mayor de mujeres ligeramente superior a la de hombres, rozando el 0 % que supondría la igualdad total en cuanto a atenciones recibidas.

El último de los Ejes a analizar en este apartado, corresponde al Eje 5, emprendimiento, para el que se ha definido un indicador en el que se analiza el impacto de los servicios de atención para el fomento del empleo autónomo y emprendimiento.

Indicador		Valor Indicador Total Nacional		
		2017	2018	2019
5.1.1	Total de demandantes que se emplearon por cuenta propia o han emprendido un negocio en el periodo de referencia, habiéndoseles proporcionado incentivos y/o atenciones para el fomento del empleo autónomo y el emprendimiento en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo, respecto del total de demandantes que recibieron esas atenciones y/o incentivos.	23,59 %	24,29 %	20,50 %

En este caso, no se observa un cambio significativo en el impacto de estas atenciones, ya que en el año 2019 se ha reducido el autoempleo tras estas atenciones al 20,5%, suponiendo un descenso de más de 3 puntos porcentuales respecto al año 2017.

El Eje 6, de Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo, no cuenta con indicadores cuantitativos asociados, sin embargo, a lo largo del documento, se han identificado diferentes aspectos relacionados con este eje, como el programa EVADES, las Jornadas de Buenas Prácticas llevadas a cabo, así como otros mecanismos de compartición de experiencias, entre otros, que avalan todo lo que se ha avanzado en este eje desde el Sistema Nacional de Empleo.

Análisis del cumplimiento del seguimiento previsto en la EEAE 2017-2020.

La EEAE 2017-2020 establecía dos niveles de seguimiento y evaluación:

– En el primer nivel se planteaba realizar cuatro evaluaciones distintas, de periodicidad anual o bienal:

• Tras la conclusión de cada Plan Anual de Política de Empleo, una evaluación del cumplimiento de los objetivos clave, estratégicos y estructurales recogidos en el Plan.

Esta evaluación se ha llevado a cabo cada uno de los años de vigencia de la EEAE, a través de la recogida de información por comunidades autónomas de los indicadores aprobados en cada uno de los PAPE.

• Por otra parte, en diciembre del 2014, el Consejo de Dirección de la Red aprobó el Marco Técnico del programa, cuya metodología se basa en la realización en paralelo a partir del año 2015, y con carácter permanente, de una evaluación comparada del rendimiento de los servicios públicos de empleo de la Unión Europea, basada en datos o evidencias.

En este marco, en el año 2016 se llevó a cabo el primer ciclo de evaluación para la que se llevó a cabo una autoevaluación de los servicios públicos de empleo, una evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo, EVADES, en el seno del Sistema Nacional de Empleo, apoyada en dichas autoevaluaciones y la posterior evaluación general por parte de la Red Europea de servicios públicos de empleo, dentro del Programa de Aprendizaje Comparativo de la Unión Europea, PES-BL.

Fruto de este primer ciclo de evaluación, se elaboró la Agenda de Cambio del Sistema Nacional de Empleo que recogía las recomendaciones de PES Network y EVADES.

En el año 2018 se llevó a cabo el segundo ciclo de evaluación, siguiendo la misma metodología en la que, adicionalmente, se evaluaba un factor relacionado con la Agenda de Cambio y, principalmente la evolución del Sistema Nacional de Empleo respecto al primer ciclo.

• Por último, en este nivel de seguimiento y evaluación, la EEAE marcaba el desarrollo anual de la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, al que hace referencia el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Esta evaluación ha sido realizada para cada anualidad, siendo la última disponible la correspondiente al ejercicio 2017-2018, que fue sometida a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 30 de septiembre de 2020.

– En el segundo nivel se incluían las evaluaciones que es imprescindible realizar para cada uno de los servicios prestados y programas concretos incluidos en cada PAPE, incluyendo los programas financiados por el Servicio Público de Empleo Estatal con cargo a su reserva de crédito. Durante la vigencia de esta Estrategia se planificó el desarrollo de una metodología en la que se determinaran las condiciones de realización de éstas.

En este sentido, el proyecto planificado para la definición de la metodología de evaluación se ha desarrollado solo parcialmente, en cuanto a la identificación y recopilación de los datos básicos a recoger para la evaluación del impacto de los servicios y programas individuales recogidos en el PAPE, pero sin la selección de indicadores contrafactuales y otros criterios para la evaluación anual del cumplimiento de los objetivos estructurales y estratégicos.

3. Evolución de la implantación de los servicios y programas

Con el fin de identificar qué tipo de políticas activas para el empleo desarrollan anualmente las comunidades autónomas, en primer lugar, se procede a analizar, la utilización de los servicios y programas comunes para todo el territorio nacional, y en segundo lugar la de los servicios y programas propios, todos ellos incorporados en el correspondiente PAPE.

Como puede observarse en la Tabla 1, se muestra el número total de servicios y programas distintos incluidos en los PAPE, que como se aprecia, ha ido aumentando a lo largo del periodo en todos los Ejes, llegando a incrementarse en un 7,5%. Si se analiza por Ejes, se observa que el mayor incremento se produce en los Ejes 2 y 4, suponiendo el 14,5% y 32%, respectivamente.

Tabla 1. Total de servicios y programas (comunes y propios) distintos años 2017, 2018 y 2019 según eje

Ejes	Total servicios y programas distintos			Variacion
	2017	2018	2019	2017-2019
Eje 1. Orientación.	103	104	106	3%
Eje 2. Formación.	145	150	166	14,5%
Eje 3. Oportunidades de empleo.	161	168	164	2%
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	22	26	29	32%
Eje 5. Emprendimiento.	102	108	108	6%
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	60	64	64	6,5%
Total.	593	620	637	7,5%

En relación con el total de servicios y programas comunes distintos, y, por tanto, con posibilidad de implantación en todo el territorio, se observa que el mayor número se ha concentrado en el Eje 2 de Formación, seguido por el Eje 1 de Orientación; siendo el Eje 4 de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el que ha dispuesto de un menor número a lo largo del periodo analizado (ver Tabla 2).

Tabla 2. Total de servicios y programas comunes distintos años 2017, 2018 y 2019

Ejes	Total servicios y programas comunes SNE		
	2017	2018	2019
Eje 1. Orientación.	13	13	13
Eje 2. Formación.	13	16	17
Eje 3. Oportunidades de empleo.	6	6	6
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	4	4	5
Eje 5. Emprendimiento.	8	8	11
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	7	7	8

Ejes	Total servicios y programas comunes SNE		
	2017	2018	2019
Total.	51	54	60

Respecto a las políticas activas para el empleo comunes del periodo 2017-2019, se han ido incluyendo en los PAPE servicios y programas como consecuencia de la actividad legislativa estatal o por ser aprobadas en Conferencia Sectorial.

Si se analiza el número total de servicios y programas propios programados a lo largo del periodo, el eje que concentra un mayor incremento en 2019 con respecto a 2017 es el eje 4, con un 33 %, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3. Total de servicios y programas propios. Años 2017, 2018 y 2019, según eje

Ejes	PAPE			Variacion
	2017	2018	2019	2017-2019
Eje 1. Orientación.	90	91	93	3%
Eje 2. Formación.	132	134	149	13%
Eje 3. Oportunidades de empleo.	155	162	158	2%
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	18	22	24	33%
Eje 5. Emprendimiento.	94	100	97	3%
Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.	53	57	56	5%
Total.	542	566	577	6,5%

4. El impacto de la COVID-19 y la respuesta en el Sistema Nacional de Empleo

Con el fin de dar respuesta a la situación acaecida por la pandemia, desde el Sistema Nacional de Empleo se han llevado a cabo una serie de actuaciones y medidas, tanto a nivel nacional como por parte de cada uno de los servicios públicos de empleo que componen el Sistema Nacional de Empleo.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo:

La extensión de una red de protección social reforzada para las personas se ha acompañado, desde el inicio de esta situación excepcional, de una batería de medidas para proteger el tejido productivo y el empleo, con el objetivo de sentar las bases de la estrategia de reconstrucción y recuperación post COVID-19.

Dentro de estas medidas, se ha otorgado un rol destacado al mantenimiento del empleo, con los ERTE como mecanismo de ajuste para preservar el empleo, evitando la destrucción de puestos de trabajo y la erosión del tejido productivo. Se ha venido desarrollando un marco excepcional de procedimientos de suspensión temporal y de reducción de jornada, que permitiera amortiguar el ajuste ante esta situación excepcional, e impulsara a su vez la vuelta a la actividad. Junto a un marco regulatorio ad hoc y la dotación de prestaciones para las personas trabajadoras, la tramitación de los ERTE se ha complementado con dos líneas de acción: por un lado, simplificando los procedimientos de gestión; por otro lado, reforzando la actividad de control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tras la puesta en marcha del estado de alarma, mediante el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19. Este Real Decreto-ley contiene medidas orientadas a un triple objetivo:

– Reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables;
– apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo;
– reforzar la lucha contra la enfermedad.

Centrándonos en el segundo de los objetivos, y especialmente dentro del ámbito competencial del SEPE, debemos destacar las relativas a las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTES) que persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, priorizando el mantenimiento del empleo sobre la

extinción de los contratos. Este mecanismo ha servido como enorme contención frente a un mayor aumento de la tasa de paro (cerca del 40 % de las empresas los adoptaron)[1].

[1] Indicador de Confianza Empresarial (ICE), Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Estado de alarma y segundo semestre de 2020 (INE).

Por ello, el real decreto-ley especifica que las pérdidas de actividad consecuencia de la COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, ante la extraordinaria situación de gravedad se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Posteriormente, se aprobó el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados de la COVID-19. Este real decreto-ley contiene las siguientes medidas:

– Regula medidas extraordinarias para la protección del empleo señalando que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

– Recoge medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo en el caso de ERTES que conllevan suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa de fuerza mayor, o reducciones de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción, derivadas de la COVID-19.

– Recoge una medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, así, cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo.

– Establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, en los ERTES basados en fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción, suponen la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

– La disposición adicional tercera, establece la fecha de efectos y cuantía de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

En el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la COVID-19, cabe destacar los siguientes temas:

– Se crea subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido, establece que tendrán derecho al subsidio extraordinario por falta de actividad las personas que, estando de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria de la

COVID-19, o bien su contrato se haya extinguido a causa de la COVID-19. La cuantía se establece en el 70% de la base reguladora.

– Se define el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

– En la disposición adicional séptima se establecen los fondos provenientes de la recaudación de la cuota de formación profesional para el empleo para el año 2020. (Desafectación): dado el impacto económico ocasionado por las medidas aprobadas para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 se procede a cambiar dicha afectación (formación para el empleo). Por ello, se permite que los ingresos derivados de la cotización por formación profesional puedan aplicarse a la financiación de cualquiera de las prestaciones y acciones del sistema de protección por desempleo (artículo 265 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), que abarcan prestaciones y, entre otros, programas que fomenten la contratación de personas desempleadas o les ayuden a recuperar empleo.

Por otra parte, se aprobó el Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género durante el confinamiento, que establece una serie de medidas destinadas a garantizar el mantenimiento y prestación de los servicios de asistencia y protección integral de las víctimas de violencia de género, adaptándolos a las circunstancias excepcionales derivadas del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que declaró el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Además, se aprobó también el Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de empleo agrario que tiene por objeto favorecer la contratación temporal de trabajadores en el sector agrario mediante el establecimiento de medidas extraordinarias de flexibilización del empleo, de carácter social y laboral, necesarias para asegurar el mantenimiento de la actividad agraria, durante la vigencia del estado de alarma.

En el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, se contemplan dos situaciones legales de desempleo derivadas de la situación creada por la COVID-19: se amplía la cobertura de la prestación por desempleo a las personas trabajadoras cuyos contratos hayan sido extinguidos durante el periodo de prueba de un nuevo trabajo desde el 9 de marzo, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior, así como a quienes lo hayan extinguido voluntariamente desde el 1 de marzo por tener una oferta laboral en firme y la empresa desistió de celebrar el contrato por causa de la COVID-19.

Además, se modifica el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020 para reforzar y aclarar la protección de los trabajadores fijos-discontinuos cuya actividad se haya visto afectada por la COVID-19; además de mantenerse lo ya establecido en dicho artículo.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-2019 establece el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada de un ERTE, regulado por el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.

Por su parte, el contenido principal en el que se centra el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, es en la determinación de la vigencia y efectos de los procedimientos de suspensión del contrato y de reducción temporal de la jornada de trabajo regulados en los artículos 22 (ERTE fuerza mayor) y 23 (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción-ETOP-) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19.

En relación con lo anterior, el Real Decreto-ley 18/2020 establece reglas específicas sobre la vigencia de las medidas extraordinarias contenidas en los artículos 24 y 25 (exoneración de cuotas de Seguridad Social y protección por desempleo, respectivamente) del Real Decreto-ley 8/2020, ya que están ligadas a los citados artículos 22 y 23. Además, se regula la obligación de mantenimiento del empleo de las empresas que se hayan acogido a las medidas extraordinarias anteriores y los efectos de su incumplimiento.

El Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, de por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos de la COVID-19, se establece la prórroga de vigencia de las medidas de flexibilización del empleo agrario hasta el 30 de septiembre.

En el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se establece que las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el apartado 2 de la disposición adicional primera del citado el Real Decreto-ley 24/2020. Mientras que las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Cabe destacar algunos datos a tener en cuenta respecto a la aplicación de esta normativa. Según el Indicador de Confianza Empresarial casi el 70% de las empresas ha tenido que reorganizar o reducir la jornada laboral de las personas trabajadoras durante el estado de alarma. En la industria, casi el 80%.

El número total de horas efectivas trabajadas en el segundo trimestre de 2020 ha experimentado un descenso sin precedentes debido al periodo en el que ha sido necesario limitar la actividad económica. El volumen de horas de trabajo ha descendido un 22,59% respecto del tiempo trabajado en el trimestre anterior.

Cerca del 40% de las empresas han adoptado un ERTE para todas o parte de sus personas trabajadoras. En las ramas de Transporte y Hostelería, el porcentaje supera el 50%.

Según la última Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) las personas ocupadas que no han trabajado ascienden a 4.706.200, lo que supone 2.739.300 más que en el trimestre anterior. De esta forma el número de personas ocupadas que efectivamente han trabajado en el segundo trimestre se queda en 13.901.000 (el 35,14 % de la población de 16 y más años).

Este aumento de personas ocupadas que no han trabajado en la semana de referencia se debe, principalmente, a las que han estado ausentes de su empleo por ERTE o por paro parcial por razones técnicas o económicas.

Incidencia en las políticas activas de empleo:

Por otra parte señalar también que, el SEPE ha mantenido durante este tiempo toda la actividad destinada tanto a flexibilizar las condiciones de ejecución de las políticas activas de empleo, como a tramitar la primera distribución de fondos a las comunidades autónomas según los criterios aprobados en Conferencia Sectorial el pasado 1 de abril, para programas de empleo y que alcanzó los 1.048.544.799,30 euros; también la distribución del Programa de Fomento del Empleo Agrario, a las Direcciones Provinciales del SEPE, a la resolución de la convocatoria de formación dirigida a personas ocupadas en las Ciudades de Ceuta y de Melilla, así como a llevar a cabo los trabajos preparatorios para la adecuación de las políticas activas de empleo tras el impacto en el empleo de la crisis provocada por la COVID-19. En la Conferencia sectorial de 30 de septiembre se procedió a la segunda distribución de fondos a las comunidades autónomas que, mayoritariamente afectó al Eje 2 de formación profesional para el empleo, y cuya cuantía fue de 895.916.723,70 euros. De esta forma se completa la distribución de fondos para el año 2020 a distribuir entre las comunidades autónomas para la ejecución de la legislación laboral en materia de fomento del empleo, de formación profesional para el empleo y de modernización de los servicios públicos de empleo por un total de 1.944.461.523,00 euros.

El PAPE 2020 reconstruido, tras la pandemia, fue aprobado en Consejo de Ministros del 20 de octubre de 2020, como se explica más adelante. Por otra parte, se continúa el proceso de implantación de la teleformación en las comunidades autónomas, a través de la compartición de la aplicación informática del SEPE, la formación de las empleadas y empleados públicos del Sistema Nacional de Empleo, que se van a hacer cargo de esta aplicación y del proceso de acreditación en su ámbito territorial. Igualmente, se está

trabajando para dar acceso al Ministerio de Educación y Formación Profesional, dado que tras las nuevas competencias va a incorporar a sus Delegaciones Provinciales de Ceuta y de Melilla, quienes asumirán el proceso en lo que se refiere de Certificados de Profesionalidad en las dos ciudades.

Además, se ha llevado una importante formación para el empleo de las personas en ERTE alcanzando, según los datos de FUNDAE, una cifra, todavía no cerrada, de 939.249 participantes, que incluye tanto la formación programada por las empresas para las personas trabajadoras de sus plantillas como la oferta formativa de carácter estatal.

En estos momentos, además se ha iniciado la hoja de ruta para la reforma de las políticas activas de empleo y su adaptación al nuevo contexto provocado por el impacto de la COVID-19 en el empleo.

Medidas para hacer frente a la transformación digital:

Por su parte, para hacer frente a los desafíos estructurales derivados del proceso de transformación digital, que se ha visto acelerado por la situación excepcional derivada de la pandemia COVID-19, el Gobierno de España ha aprobado la Estrategia España Digital 2025.

Esta estrategia tiene como objetivo primordial impulsar el proceso de transformación digital del país, de forma alineada con la estrategia de la Unión Europea, mediante la colaboración público- privada y con la participación de todos los agentes económicos y sociales del país.

Con un fuerte esfuerzo de inversión pública, se concibe la transformación digital como un vector esencial de impulso al crecimiento económico, el aumento de la productividad y la reducción de la desigualdad, contribuyendo de forma decisiva a la inclusión social a través de la reducción de las crecientes brechas digitales.

Este nuevo instrumento estratégico incide notablemente en varios elementos de política de empleo, que deben tenerse en cuenta en el proceso de transformación digital, como son el refuerzo de las competencias digitales de las personas trabajadoras, el impulso a la digitalización de las administraciones públicas, la aceleración de la digitalización del modelo productivo mediante proyectos tractores de transformación digital, o la garantía de los derechos de las personas en el nuevo entorno digital.

Este marco estratégico general debe por tanto analizarse de forma conjunta con los instrumentos estratégicos que orientan la actuación en materia de política de empleo.

Medidas estratégicas del Sistema Nacional de Empleo:

En la LXXVII Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales del 1 de abril de 2020, en el debate sobre el Plan Anual de Política de Empleo se presentaba el correspondiente al año 2020, que previamente había sido trabajado con los distintos servicios públicos de empleo del Sistema Nacional de Empleo.

La irrupción de la pandemia producida por la COVID-19 alteró todas las bases programáticas y enfrentó a los servicios públicos de empleo a un futuro, en el corto y medio plazo, sumamente incierto en términos de empleo y muy exigente en cuanto a la atención a los usuarios.

Esta situación también tuvo consecuencias en el Plan Anual de Política de Empleo 2020, de manera que, en la misma Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos laborales, se acordaba su reformulación.

Para llevarla a cabo, se puso en marcha un grupo específico de trabajo con todas las comunidades autónomas en el que decidir las líneas estratégicas y operativas que deberían marcar los servicios y programas en el período de ejecución del PAPE 2020.

Como elemento de apoyo a la confección y selección de programas y servicios a incluir por las distintas comunidades autónomas en este Plan 2020, por primera vez, se elaboró y compartió, con el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, un documento que incluía una relación de iniciativas desarrolladas por los distintos servicios públicos de empleo, a modo de prácticas inspiradoras en un contexto COVID-19.[2]

[2] Se trata del documento «Conocimiento compartido: Prácticas inspiradoras para la reconstrucción del PAPE 2020», que incluye alguna de las medidas puestas en marcha por los SPE como respuesta a la COVID-19.

Fruto de todo este trabajo común del Sistema Nacional de Empleo, se aprobó un nuevo PAPE 2020 en Consejo de Ministros el 20 de octubre de 2020, alineado con los retos actuales de la situación económica, laboral y social, que incluye 696 servicios y programas distintos.

En conclusión, la pandemia ha afectado al crecimiento económico sostenido por España y a las mejoras que se venían percibiendo en el ámbito laboral, con un fuerte crecimiento del paro. La tendencia en el último año ha sido también de disminución de la actividad y de la ocupación, a pesar de que las cifras han mejorado mucho en el tercer trimestre de 2020.

Además, se debe tener en cuenta como las personas pertenecientes a los grupos y colectivos más vulnerables del mercado laboral español se ven más afectadas por las tendencias negativas que ha provocado la pandemia, como ocurre con las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes. Las personas en situación de desempleo de larga duración siguen constituyendo un colectivo vulnerable y demasiado numeroso en nuestro sistema de trabajo, si bien, a la luz de los datos, como colectivo, ha seguido una tendencia ligeramente decreciente en los últimos trimestres.

A su vez, con las nuevas medidas de protección frente a la COVID-19, el empleo también se transforma, con la gran novedad del teletrabajo, poco instaurado previamente en nuestro país.

Finalmente, las actuaciones llevadas a cabo para paliar los efectos de la pandemia en el empleo, en especial los ERTES, han logrado un resultado positivo de contención, favoreciendo que el contexto laboral no se agrave aún más.

5. Conclusiones y aspectos a considerar en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

Principales conclusiones.

Este capítulo ha seguido un enfoque objetivo, en base a resultados, como se prevé en la propia Estrategia, y ha sido complementada con aportaciones cualitativas de los organismos que configuran el Sistema Nacional de Empleo y de los interlocutores sociales más representativos. Esto permite no solamente establecer conclusiones respecto de la ejecución de la Estrategia 2017-2020 sino también identificar aspectos relevantes que, no habiendo sido abordados o completados por ella, deben de considerarse en la formulación de la siguiente Estrategia.

Asimismo, se ha considerado relevante analizar la evolución del mercado de trabajo en el período de su vigencia. En dicho análisis, que sirve de contexto a la implementación de la Estrategia, se ha tenido en cuenta la influencia de la pandemia provocada por la COVID-19, analizada en un apartado específico, puesto que ha alterado el desarrollo normal de la Estrategia en su último año de vigencia. De esta manera, a través de este análisis, se ha pretendido lograr una imagen global de los avances y de la situación actual del conjunto del Sistema Nacional de Empleo, dentro del contexto socioeconómico del período de vigencia, y de modo que facilite a su vez la identificación de áreas de mejora para la elaboración de la próxima Estrategia.

Comenzando por el análisis de la evolución del mercado de trabajo, durante el período de vigencia de la Estrategia 2017-2020, y sin ánimo de vincularlo con el impacto de la Estrategia, sino con el contexto de situación, se identifica, por un lado, un crecimiento económico sostenido con reseñables mejoras en el mercado de trabajo en el período previo a la pandemia y un fuerte deterioro posterior, si bien con ciertas mejoras en los dos últimos trimestres de la EPA de 2020.

De esta forma, desde el período de inicio de la Estrategia y hasta el estallido de la pandemia, se ha observado una reducción del desempleo y un crecimiento de la población activa y la ocupación. Asimismo, se aprecian mejoras en la calidad del empleo, con más contratos indefinidos y más empleo a tiempo completo. En cuanto a los colectivos específicos a los que la Estrategia presta especial atención, podemos observar como evolución positiva que desde el inicio de la Estrategia hasta final de 2019 se ha producido un menor desempleo de larga duración (8,8 puntos menos), un incremento del empleo femenino (el segundo país donde más crecía en 2019) o una mayor tasa de empleo en personas mayores de 55 años. En contraste, el empleo juvenil ha disminuido en ese periodo (si bien

también ha disminuido su tasa de paro). Finalmente, a pesar del aumento del empleo femenino, la brecha de género en la tasa de desempleo apenas ha disminuido.

Con el estallido de la pandemia, gran parte de los avances en el mercado laboral se truncaron, creciendo rápidamente el paro, que se situó en el tercer trimestre de 2020 en 16,26%, frente al 13,92% del tercer trimestre de 2019. Asimismo, en el 2020 la tendencia ha sido la disminución de las tasas de actividad y de ocupación que, si bien han logrado remontar en el tercer trimestre de 2020, ha provocado una evolución interanual negativa. Además, los colectivos más vulnerables han sido los más impactados por los efectos de la pandemia, como sucede en los períodos de crisis, afectando más el desempleo a mujeres, personas jóvenes y personas migrantes. Sin embargo, cabe destacar que la tendencia iniciada en trimestres previos de disminución del número total de personas en situación de desempleo de larga duración se ha conseguido mantener. Además, son destacables los esfuerzos realizados por el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, con medidas extraordinarias en materia de protección, que han limitado el golpe de la crisis, en especial a través de los ERTE y los subsidios extraordinarios.

En cuanto a los objetivos estratégicos y de la planificación operativa de la EEAE 2017-2020 (durante el período 2017-2019), cabe resaltar que se ha realizado un análisis mixto, cuantitativo y cualitativo, analizando por un lado los indicadores existentes en cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos y, por otro lado, las diversas actuaciones que contribuyen o coadyuvan a dicho cumplimiento.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la EEAE 2017-2020 contemplaba, además de los objetivos, proyectos que se consideran prioritarios, se ha realizado un contraste particularizado de su ejecución.

A nivel global, cabe destacar que a lo largo del período de vigencia de la Estrategia, se ha consolidado y mejorado el modelo de gobernanza y de cohesión del Sistema Nacional de Empleo a través del desarrollo y perfeccionamiento de los instrumentos previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, tanto a través de la aprobación de los Planes Anuales de Política de Empleo como a través de hitos concretos y muy reseñables, por ejemplo, la publicación de la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. Además, se ha fortalecido la colaboración del Sistema Nacional de Empleo con la red europea EURES.

Dentro de los cinco objetivos estratégicos analizados, se observa la presencia de indicadores que evolucionan muy positivamente, mientras que otros han presentado un progreso más lento:

– Para el primer objetivo estratégico, vinculado a la empleabilidad de personas jóvenes, destaca la disminución de la tasa de paro durante el periodo descrito, a pesar del posterior aumento como consecuencia del impacto de la pandemia, y la aprobación del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 que ha permitido una integración de medidas para este grupo de edad y, por vez primera, ha permitido coordinar actuaciones con otros organismos de la Administración General del Estado que ejecutan políticas complementarias de las que gestiona el Sistema Nacional de Empleo.

– Para el segundo objetivo estratégico, centrado en las personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de 55 años, es reseñable la fuerte disminución del número de personas en situación de desempleo de larga duración y la aprobación del Plan para la prevención y reducción del desempleo de larga duración «Reincorpora-T» 2019-2021, con características similares al Plan de Choque para el Empleo Joven en cuanto a la integración de medidas y la coordinación con otras actuaciones complementarias con impacto indirecto sobre el empleo realizadas por organismos ajenos al Sistema Nacional de Empleo.

– En cuanto al tercer objetivo, vinculado a los diagnósticos personalizados y la oferta formativa adaptada a las necesidades del sistema productivo, cabe señalar que, dentro de los indicadores, la tasa de inserción laboral después de la formación aumentó en 2017 pero posteriormente se mantuvo estable. A pesar de ello, se han realizado notables esfuerzos para mejorar el modelo formativo, con actuaciones como la actualización del Catálogo de Especialidades Formativas, el modelo de detección de necesidades formativas, el impulso a la Red de Centros de Referencia Nacional, la formación en competencias digitales o el

proceso de implantación de la teleformación, entre otras. Destaca también el esfuerzo realizado durante el año 2020 para adaptar la ejecución de la oferta formativa a las condiciones restrictivas impuestas por la pandemia de la COVID-19, flexibilizando la impartición mediante aulas virtuales y mediante el impulso de la teleformación.

– Por su parte, dentro del cuarto objetivo estratégico que buscaba una mejora integral del Sistema Nacional de Empleo, modernizando sus instrumentos, cabe resaltar la evaluación de desempeño realizada a través del programa EVADES en todos los servicios públicos de empleo españoles, siguiendo la metodología definida por la PES Network. En términos globales se ha observado una mejora significativa en el desempeño del Sistema Nacional de Empleo que se refleja en el Informe de la PES Network referido al último período de evaluación.

– Finalmente, en el objetivo quinto respecto a abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados, destaca la aplicación de este enfoque en los referidos «planes de choque», que tienen en cuenta las circunstancias de empleabilidad de ciertos grupos sociales de manera transversal, así como las múltiples acciones de alianzas y colaboración entre diversos agentes que se han llevado a cabo.

Sin embargo, a pesar de que los indicadores de los objetivos estratégicos permiten afirmar un avance global en el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo la información cualitativa recogida también pone de manifiesto que la Estrategia 2027-2020 no abordó o no completó en su totalidad algunos de los proyectos que la propia Estrategia consideraba prioritarios para la consecución de sus objetivos tal y como se detallaba en el capítulo 4 dedicado a la Planificación operativa.

En este sentido, aunque no se determinaron indicadores concretos para estas actuaciones, pueden hacerse las siguientes consideraciones:

Respecto del «refuerzo de los programas de orientación, formación, recualificación, intermediación y protección de personas en situación de desempleo de larga duración y mayores de cincuenta años» y el «programa Integral de orientación, formación y soporte directo para jóvenes sin cualificación profesional» se han producido avances significativos, especialmente en la aplicación de la Garantía Juvenil, pero no se ha completado la puesta en marcha de un sistema integral y, sobre todo, no se han implementado los medios necesarios para su consecución. En este sentido, cabe citar el proyecto piloto de una herramienta de apoyo a la orientación, puesta en marcha en 2020, y la previsión de la medida «Orienta 3000» prevista en los Planes de Choque, que marcan el camino que debería completarse en el despliegue de la futura Estrategia.

El citado proyecto piloto de una herramienta de apoyo a la orientación ha supuesto también el primer paso hacia el «sistema de diagnóstico de la empleabilidad (…) para ayudar en la realización del diagnóstico individualizado detallado de las competencias de los desempleados, para crear los itinerarios individuales de empleo y formación» al que se refería el punto 4.3 de la EEAE 2017-2020., si bien se ha reformulado la orientación del perfilado que se contemplaba.

Igualmente, cabe decir que la EEAE 2017-2020 no implantó, como estaba previsto, el «modelo de intermediación basado en la gestión por competencias» que se preveía en el apartado 4.4. Si bien, están avanzados los trabajos previos para su puesta en marcha a partir de la adopción de la taxonomía del Sistema Europeo de Clasificación de Ocupaciones y Competencias (ESCO).

También han mejorado las funcionalidades del Portal Único de Empleo, prevista en el apartado 4.5, pero solo de manera muy limitada. Se ampliará su contenido de información, puesto que no se han desarrollado las métricas de efectividad y existe todavía margen de mejora en la integración de los historiales profesionales de los usuarios. Asimismo, el marco de referencia para la colaboración pública-privada y pública-pública, previsto en el apartado 4.6, apenas ha tenido desarrollo durante la vigencia de la EEAE 2017-2020.

En cuanto a los instrumentos de mejora de la información, continúa pendiente la modernización del SISPE para asegurar la trazabilidad e integración a nivel de personal de la vida laboral y de todas las acciones y medidas de empleo y acciones formativas en las

que participa cada usuario, así como la integración con otros sistemas del Sistema Nacional de Empleo.

Por el contrario, el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas, ha recibido un impulso significativo con varias reuniones temáticas con participación de todas las comunidades autónomas y un informe específico sobre buenas prácticas en el ámbito de los Planes de Choque realizado en 2020, aunque tiene pendiente un asentamiento como «proceso nacional de aprendizaje comparativo, sistemático y recurrente», tal y como se preveía en la Estrategia.

No se ha puesto en marcha el sistema de información del gasto en políticas de activación, que se preveía en el apartado 4.9 ni la metodología común de medición de la satisfacción de usuarios, prevista en el apartado 4.12. Sin embargo, se han cumplido algunos de sus aspectos esenciales con la previsión de mejora del sistema de gestión y soporte a la Garantía Juvenil (4.10) y con la Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, EVADES (4.11).

Por último, no se ha desarrollado propiamente una metodología de evaluación de servicios y programas, como se preveía en el apartado 4.13, salvo en la dimensión global que ha permitido el seguimiento de los PAPE. Al margen de este informe, de alcance limitado, el Sistema Nacional de Empleo tiene pendiente la evaluación sistemática de los servicios y programas y su publicación como instrumento de transparencia y mejora, de lo que se deriva la necesidad de abordar este aspecto en la siguiente Estrategia de Apoyo Activo al Empleo.

Como consecuencia de esta insuficiencia, el análisis del grado de implantación de los servicios y programas es también limitado en términos de eficacia y eficiencia, aunque se puede señalar que se ha incrementado el número total de programas implementados por parte de las comunidades autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla y la gestión estatal no transferida, a pesar de que algunos servicios y programas aún se encuentran infrautilizados.

Así, si bien la mayoría de programas y servicios comunes han tenido una implantación muy elevada, de entre el 70% y 100%, algunos no han sido utilizados o han tenido una implementación baja de alrededor del 30%. De igual forma, en cuanto a los programas y servicios propios, hay comunidades autónomas que aumentan su número mientras que en otras disminuyen, teniendo una evolución dispar.

En definitiva, los esfuerzos colectivos realizados por el Sistema Nacional de Empleo han permitido importantes avances en el cumplimiento de la Estrategia y, en concreto, de los objetivos estratégicos de la misma, si bien se requieren acciones concretas para realizar proyectos que se consideraban prioritarios y, sin embargo, no se han abordado o completado en su totalidad.

Otros aspectos clave a considerar en la EEAAE 2021-2024:

En este sentido, en el marco de este informe de situación a partir de la finalización de la EEAE 2017-2020, conviene tener en cuenta algunos marcos de referencia, de carácter estratégico, y actuaciones relevantes que no fueron completadas y que deben inspirar la nueva EEAE 2021-2024.

Marco Estratégico en España.

En el contexto nacional, el Gobierno de España ha situado el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades, asumiendo plenamente el desafío de mejorar sus recursos y su eficacia, con el apoyo del conjunto de las comunidades autónomas, que las ejecutan en sus respectivos territorios, y de los agentes sociales que contribuyen a su diseño y planificación.

Antes de la crisis provocada de la pandemia y con la vista puesta en las grandes transformaciones a las que se enfrenta el mercado de trabajo, el Gobierno de España impulsó, en marzo de 2019, la II Conferencia Nacional Tripartita con la activa participación de los interlocutores sociales, las comunidades autónomas, el Consejo Económico y Social y una amplia representación de expertos y académicos del ámbito económico y laboral.

Por otro lado, en julio de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un Acuerdo por la reactivación económica y del empleo en el cual se establecía un compromiso para la reactivación económica y la creación de empleo de calidad, junto a la extensión de

las medidas de protección y la puesta en marcha de un segundo programa financiero de apoyo a la solvencia y la inversión empresarial.

Esta agenda para la recuperación del empleo compartida por el Gobierno con los interlocutores sociales se vinculaba expresamente a la formación y recualificación de los trabajadores y las trabajadoras, la regulación del trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada, la industrialización y la transición verde, la economía circular, el impulso de la digitalización de la economía y la modernización de las políticas activas de empleo. Más concretamente, con la reorientación de los recursos correspondientes hacia un sistema eficaz de apoyo personalizado, formación y recualificación de los trabajadores y el despliegue de mecanismos eficientes de alineamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

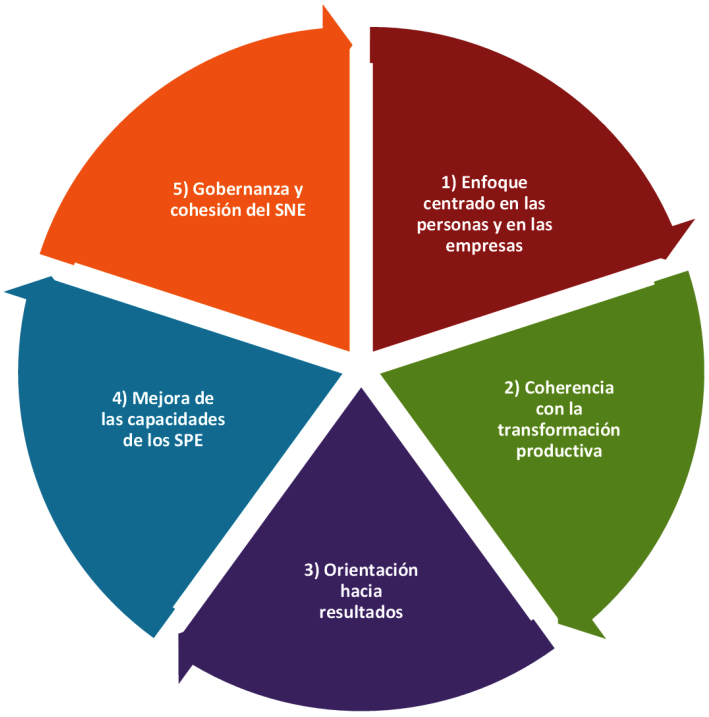
Para cumplir estos objetivos, además, convergen en el momento de formular la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2021-2024, la puesta en marcha del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y la aprobación de unos nuevos Presupuestos Generales del Estado para 2021, con la contribución de los recursos económicos procedentes del Next Generation EU, la ampliación del programa de Garantía Juvenil y las potencialidades del vigente Programa Operativo de Fondo Social Europeo.

La formulación de la nueva Estrategia supone una oportunidad clave para realizar un impulso sin precedentes y una reforma en profundidad del modelo en las políticas activas de empleo en el conjunto de nuestro Sistema Nacional de Empleo que tenga en cuenta las necesidades de todas las personas y promueva la igualdad efectiva de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Es necesario, por tanto, que este impulso de reforma de las políticas activas de empleo se base, además, en las referencias estratégicas internacionales más relevantes.

Principales orientaciones y visión estratégica y para la elaboración de la nueva EEAAE 2021-2024.

Del análisis de los resultados del mencionado informe, y del contexto estratégico de referencia, tanto nacional como internacional, se puede concluir que el impulso de las políticas activas de empleo ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía su acceso con carácter permanente.

En este sentido y de acuerdo con el análisis realizado y todos los antecedentes expresados en este documento, es oportuno considerar en la nueva EEAAE, que el rediseño e impulso de las políticas activas de empleo no puede obviar los siguientes cinco elementos inspiradores:



1) Enfoque centrado en las personas y en las empresas.

El enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, debería evolucionar con el fin de garantizar determinados servicios a través de procesos de apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Para ello, se configurará un grupo de trabajo en el que estarán representantes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y otros departamentos ministeriales, así como los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Para tener una estimación real del impacto presupuestario será necesario conocer el coste de cada uno de los servicios que haya que garantizar.

Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo y con la reducción de las brechas de género.

La orientación personalizada de las políticas activas de empleo también debe basarse en un enfoque holístico, que tenga en cuenta el conjunto de las circunstancias condicionantes del acceso y del mantenimiento del empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan combinar servicios y programas de activación en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social.

2) Coherencia con la transformación productiva.

Las políticas activas de empleo deben ser coherentes con las decisiones estratégicas que se orientan hacia la transformación productiva, es decir, hacia la innovación y la sostenibilidad. Por tanto, los servicios y los programas de las políticas activas de empleo deben priorizar las actuaciones coherentes con la innovación, las energías limpias, la mitigación y la adaptación al cambio climático, la economía circular, el sector de los cuidados, la acción cultural y la creación artística y la digitalización de las actividades productivas. En esta línea, se impulsará la adquisición y el desarrollo de competencias digitales por las personas trabajadoras y las empresas para dar respuesta a la rápida transformación digital de la economía y la sociedad, estimular la recuperación económica,

modernizar el modelo productivo y promover la creación de empleo de calidad, incorporando en todas las actuaciones la perspectiva de género, en consonancia con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

3) Orientación hacia resultados.

La mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo requiere la intensificación de las relaciones entre los servicios públicos de empleo y las empresas. Requiere también mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo con los acuerdos fruto del diálogo social y la negociación colectiva.

Como cualquier política que utiliza recursos públicos, las políticas activas de empleo deben evolucionar en la autoexigencia de eficacia y eficiencia, orientándose hacia resultados mensurables a través de indicadores de esfuerzo e impacto.

En la misma línea, deben incorporar el análisis de la satisfacción de las personas y las empresas que utilizan los servicios o participan en los programas y la comparación de resultados como instrumento de mejora y aprendizaje.

4) Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.

En el marco de la nueva EEAE, el impulso de las políticas activas de empleo se debe apoyar en la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo, puesto que estos son los organismos directamente responsables de su diseño, planificación, y gestión. Este fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, indisoluble de la mejora de las políticas activas de empleo, debe extenderse a los elementos críticos de su desempeño, especialmente a la mejora de la relación con las personas y con las empresas, a la trazabilidad de las acciones y al uso de herramientas inteligentes.

Con estas cinco premisas, teniendo en cuenta las aportaciones cualitativas de los representantes del Sistema Nacional de Empleo y de los interlocutores sociales, se pueden formular recomendaciones en cada uno de estos cinco elementos inspiradores para convertirlos en líneas de acción operativa en el marco de la EEAE: Impulsar el acompañamiento personalizado a demandantes de empleo a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

1. Desarrollar un servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

2. Adaptar las políticas activas de empleo, desarrollando un marco común de referencia para el servicio de Orientación y de Prospección, impulsando la gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación, intensificando la relación y los servicios para las empresas. Se reforzará la formación en identificación y eliminación de sesgos y estereotipos de género en las personas responsables de la orientación laboral para reducir la segregación horizontal del mercado laboral.

3. Vincular las políticas activas de empleo con las estrategias de cambio de modelo productivo, especialmente las dirigidas al crecimiento sostenible y la transición ecológica y con el potencial del empleo de sectores no tradicionales, las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación.

4. Impulsar la actividad económica y el emprendimiento, especialmente en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

5. Consolidar un modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo, que contemple aquellos servicios o programas que deban ser objeto de seguimiento continuo y adoptando metodologías cuantitativas y cualitativas, con la participación de los interlocutores sociales y otras entidades y organismos. La evaluación debería concretar un plan de trabajo anual y valorar especialmente la atención de las personas y las empresas, especialmente en relación con la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, considerando la calidad de los servicios, su impacto, la eficiencia del gasto y la satisfacción de los usuarios. En este sentido, debería definirse un espacio de colaboración e innovación de los servicios públicos de empleo, mediante grupos de trabajo o comunidades de prácticas estables.

6. Digitalizar la atención y la relación con las personas usuarias del Sistema Nacional de Empleo y diversificar los canales de prestación de los servicios para asegurar una provisión

personalizada e inclusiva. En este sentido, se deberían retomar algunas de las iniciativas que no se realizaron en la EEAE 2017-2020 como la integración del «expediente laboral personalizado único», con información agregada de situación y vida laboral, demanda y servicios recibidos de los servicios públicos de empleo, y prestaciones por desempleo.

7. Reforzar financieramente las políticas activas de empleo y mejorar la eficiencia de todos los recursos económicos disponibles. En esta línea, se deberían desarrollar los mecanismos y herramientas que permitan una mejora de la planificación y de la gobernanza del conjunto del Sistema. Entre las medidas a considerar debería recuperarse la puesta en marcha del proyecto previsto y no ejecutado en la EEAE 2017-2020 sobre el análisis de todos los recursos y gasto público vinculado a las políticas activas de empleo, completado con un mapa de participación institucional y una herramienta de información que facilite la gobernanza del Sistema.

8. Por último, la nueva Estrategia podría aprovechar algunas dinámicas iniciadas, pero no completadas por la EEAE 2017-2020, como la referida a la puesta en marcha con carácter estable de un sistema de aprendizaje comparativo entre los servicios públicos de empleo y un enfoque integral e integrado de las medidas que se orientan a promover la igualdad de mujeres y hombres y a grupos prioritarios o especialmente vulnerables en relación con el empleo.

Así, aprovechando la experiencia positiva de los Planes de Choque para personas jóvenes y personas en situación de desempleo de larga duración, cabría mantener la planificación integrada para estos dos grupos, especialmente afectados por la pandemia de la COVID-19, que ha afectado negativamente a sus posibilidades de acceso al empleo estable y de calidad, y extender este mismo enfoque integrado a otros grupos prioritarios, como el de las personas con discapacidad, fortaleciendo las medidas de acceso al mercado ordinario de trabajo y el tránsito desde el mercado protegido.

5) Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

La planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo a través de la nueva EEAAE se deben apoyar en los principios de gobernanza y cohesión ya consolidados en el Sistema Nacional de Empleo, aprovechando los marcos relacionales con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, como la Conferencia Sectorial o el Consejo General, así como las prácticas habituales de colaboración técnica, como los grupos, los entornos colaborativos de trabajo y el aprendizaje mutuo a través del intercambio de buenas prácticas.

Estos principios no deben limitarse al proceso de elaboración de la EEAAE, sino a todos los elementos necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación. Asimismo, deben extenderse a todos los procesos de planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo.

CAPÍTULO II

Escenario y tendencias del Mercado de Trabajo

Contexto actual. Situación y tendencias del mercado de trabajo. Principales efectos de la crisis sanitaria.

1. Introducción

La actual crisis sanitaria está provocando y acelerando transformaciones muy significativas en la actividad económica y en el mercado laboral. El impacto está siendo aún mayor en el caso de España, debido al elevado peso del sector servicios en nuestra economía y la atomización de nuestro tejido productivo. Las proyecciones del Banco de España, publicadas en septiembre, estiman que la caída del PIB se situará entre el 10,5% y el 12,6% este año, en función de la evolución de la epidemia durante el cuarto trimestre. Pueden destacarse dos consecuencias importantes de la pandemia en el mercado laboral:

a) Un crecimiento significativo del desempleo como consecuencia del descenso de la actividad productiva. Aunque el impacto laboral ha sido atenuado por los ERTES, la tasa de

paro (en porcentaje sobre la población activa) se ha situado en el 16,1% al finalizar 2020. Para el próximo año, las previsiones apuntan a un leve descenso del paro, si bien la evolución será muy heterogénea por sectores, con una recuperación del empleo más rápida en la industria y la construcción y más lenta en aquellos sectores más golpeados por la falta de movilidad, en particular turismo y restauración. El protagonismo de las PYMES en estos sectores, que son intensivos en mano de obra, junto a la elevada proporción de contratos temporales en nuestro mercado laboral (26,3% en 2019) debilitan la resistencia del empleo ante la crisis.

b) El segundo impacto destacable de la pandemia es la anticipación de algunos cambios estructurales que habrían ocurrido de forma más gradual durante los próximos años. En particular, se ha acelerado la transformación digital y robótica, procesos que van a tener una profunda incidencia laboral y social, junto a la creciente importancia de la sostenibilidad. En fases de mayor dificultad económica las empresas intensifican el proceso de sustitución de personas por máquinas, porque la automatización (que conduce a una reducción de los costes) se convierte en un factor de competitividad aún más relevante.

Según datos de la Comisión Europea, más del 86% de las PYMES españolas no tenían un plan de digitalización antes del inicio de la pandemia. Sin embargo, el comercio electrónico en España ha crecido durante la pandemia más del 23 %, siendo el país de la Unión Europea con el mayor incremento.

Otra consecuencia derivada de esta aceleración en los cambios tecnológicos es la necesidad de una nueva formación o recualificación de la fuerza laboral. Así, la Cumbre para el Reinicio Laboral organizada por el Foro Económico Mundial (WEF) de octubre de 2020, apunta que el 50 % de todas las personas empleadas necesitarán volver a formarse para el año 2025, a medida que aumente la adopción de nueva tecnología por parte del tejido productivo. Esta tecnología estará ligada, por una parte, a la adopción de nuevas herramientas o metodologías productivas asociadas al puesto de trabajo. Y, por otro lado, estará relacionada con los nuevos escenarios provocados por el teletrabajo. A este respecto, las empresas consultadas por el Foro Económico Mundial creen que es posible que el 44% de las personas empleadas tengan que formarse en el uso de esas nuevas herramientas y metodologías.

En resumen, los efectos de la pandemia están modificando rápidamente el modo de trabajar en general y, además, van a producir un trasvase de empleo entre algunos sectores económicos. La severa incidencia de la crisis en algunas actividades (restauración, comercio minorista, hostelería...) va a provocar un excedente de fuerza laboral que puede ser aprovechado para impulsar el desarrollo de la economía sostenible, la investigación, la economía social o el cuidado de personas dependientes.

2. Análisis del impacto de la crisis por sectores

a) Los sectores más afectados por las limitaciones de movilidad y por la sensación de inseguridad que ha producido la pandemia son los siguientes: el turismo (hostelería, agencias de viajes, transporte de pasajeros, alquiler de coches…), la restauración, las actividades deportivas y de entretenimiento, el ámbito creativo y artístico y el comercio minorista. En general, estos sectores están dando trabajo a muchas personas que tienen niveles de formación bajos y escasos conocimientos digitales.

En el comercio minorista probablemente no se recuperará el nivel de empleabilidad anterior a la pandemia, porque la transformación digital de la actividad comercial ya estaba en marcha y es un proceso inevitable. Es obvio que el comercio online requiere un menor número de personas empleadas que el modelo tradicional de compra presencial. De manera que una proporción de quienes tienen la propiedad o trabajan en tiendas minoristas tendrán que reorientar su actividad o cambiar de ocupación, como ya lo están haciendo.

La mencionada aceleración de los procesos de automatización también afectará a otros sectores a medio plazo. Los empleos consistentes en tareas repetitivas y rutinarias son los que presentan un mayor riesgo de desaparecer debido a la robotización, y en muchos casos estas ocupaciones son de baja o media cualificación, carente de acreditación formal (personal administrativo, cajeros de supermercados, responsables de inventariar almacenes, vigilantes para controlar accesos...).

El sector de la automoción, con un importante peso en la industria española, también está sufriendo un significativo proceso de transformación debido a los requerimientos de una movilidad sostenible que reduzca el nivel de emisiones, junto a un profundo cambio tecnológico, fruto del avance acelerado de la digitalización. Por ello, es un sector que requerirá inyección de fondos en I+D y una recualificación de las personas que trabajan en él.

b) Algunos sectores han resultado beneficiados como consecuencia de los efectos de la pandemia. En primer lugar, podemos destacar el comercio electrónico y otros sectores asociados al crecimiento de la actividad comercial en Internet, como son la logística, el transporte de mercancías y las entregas a domicilio. El impulso del comercio online y el teletrabajo también han favorecido al sector de la informática y de las comunicaciones. Asimismo, los sectores de ocio doméstico, farmacéutico, sanitario y comercio de productos alimentarios están experimentando incrementos de actividad productiva.

En los próximos años los mencionados procesos de digitalización y sostenibilidad van a potenciar aún más el crecimiento del empleo en sectores relacionados con diversas ingenierías, comunicación y redes sociales, diseño gráfico, energías renovables, eficiencia energética y tratamiento de residuos.

Por otro lado, debido al progresivo envejecimiento de la población española, los siguientes sectores tendrán previsiblemente un crecimiento de la empleabilidad a medio plazo: sanitario, farmacéutico, servicios sociales y, en particular, cuidados a personas dependientes en el hogar.

3. Medidas a adoptar para enfrentar las consecuencias de esta crisis

Ante la difícil situación actual, es preciso desplegar una serie de medidas encaminadas a impulsar y remodelar la economía y el mercado laboral.

Se estima necesario un aumento de la inversión tanto pública como privada, que esté focalizada, por un lado, en proyectos de transformación digital. Así, para facilitar el teletrabajo, la teleformación y el aprovechamiento de Internet en las políticas activas de empleo, es imprescindible realizar una mayor inversión en las infraestructuras tecnológicas, extendiendo la banda ancha a las zonas rurales que aún carecen de ella y posibilitando una conectividad asequible. Y, por otra parte, en proyectos ecológicos, particularmente, en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, en el transporte sostenible y en la gestión de los recursos hídricos y de los residuos. La disponibilidad de estos recursos e infraestructuras en las zonas rurales es una premisa indiscutible para la creación y desarrollo de oportunidades de empleo y de crecimiento, y un pilar indispensable para enfrentar el reto demográfico y contribuir a fijar la población al territorio.

El Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 contempla una Línea de Acción específica sobre la protección y el fomento del empleo a través de la adaptación. Las acciones de adaptación al cambio climático pueden tener dos efectos complementarios sobre el empleo: la prevención de la pérdida de empleos, al limitar los impactos derivados del cambio climático, y la creación de nuevos empleos derivados de las propias iniciativas de adaptación, además de promoverse una economía más resiliente.

La economía circular propone un cambio de paradigma en el sistema económico actual, para responder a los desafíos globales concernientes al cambio climático y a la sostenibilidad. Además, representa una oportunidad para potenciar el crecimiento económico y la creación de nuevos mercados, nuevos modelos de negocio y nuevos empleos, fortaleciendo la innovación y, sobre todo, desligando desarrollo y bienestar del consumo de recursos naturales. Uno de los pilares de la economía circular se fundamenta en el mantenimiento de los materiales durante el máximo tiempo a fin de reducir el agotamiento de recursos y de materias primas, transformando los residuos en materias primas secundarias, optimizando la producción y contribuyendo a la mejora de productividad y rentabilidad, así como a la reducción del impacto medioambiental. Implica una serie de fases que van desde el ecodiseño a la producción, el consumo, la reparación, el reciclaje y la vuelta de los materiales reciclados al ciclo.

Tanto el Plan de Acción de la Unión Europea para la Economía Circular, como la Estrategia Española de Economía Circular persiguen mejorar la competitividad y

sostenibilidad de la economía, el crecimiento productivo y del empleo, y prevén aumento de ocupaciones en distintos sectores del mercado de trabajo, así como su «enverdecimiento». Además, se plantean políticas de I+D+i, de apoyo a emprendedores y empresas innovadoras; y se fomentan las sinergias entre sectores industriales que la aplican (simbiosis industrial). Todo lo cual avala la necesidad de abordar de forma continua estudios detallados y actualizados sobre esta materia y las oportunidades de empleo que ya está generando y va a generar en los próximos años. En esta línea, el Servicio Público de Empleo Estatal, a través de su Observatorio de las Ocupaciones, ha elaborado el «estudio prospectivo sobre las actividades económicas relacionadas con la economía circular».

Por otro lado, la rápida evolución tecnológica está produciendo cambios que inciden en muchos perfiles profesionales, que deben adecuarse a los nuevos requerimientos y formas de trabajar. Procesos como el de la digitalización pueden suponer un riesgo de mayor polarización en la estructura del empleo, que refleja el reducido peso de la población con niveles formativos intermedios y la concentración en los extremos. La transformación tecnológica también puede generar déficit de profesionales en algunas ocupaciones, como es el caso de los perfiles especializados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM o STEM). En consecuencia, se deben llevar a cabo acciones que refuercen la formación y recualificación profesional de las personas trabajadoras, e incorporen la perspectiva de género para impulsar la incorporación de mayor número de mujeres, que las capaciten para la promoción profesional o para reorientar su trayectoria a sectores con mejores perspectivas. Un reto significado y mantenido en el tiempo es el de la plena incorporación de la mujer a la adquisición de estos perfiles especializados. El caudal de talento y de justicia social que ello representará para nuestro país, requiere un esfuerzo inaplazable, firme y decidido en esa dirección.

En una sociedad basada en el conocimiento, la formación para la investigación es un elemento clave en la actualidad. La necesidad de incrementar el número de personas con competencias para la investigación y la innovación es uno de los principales desafíos que debemos enfrentar. Figuras como las del doctorado industrial, que tienen por objeto potenciar la interacción entre el ámbito empresarial y académico y fomentar la transferencia de conocimientos desde la investigación a su aplicación práctica, son por una parte una buena herramienta para alentar la investigación multidisciplinar, las oportunidades de investigación colaborativa, así como su provecho a la industria y otros sectores no propiamente académicos y su influencia en las diferentes habilidades de arraigo empresarial que obtendrán las personas así formadas, como la comunicación, el trabajo en equipo, el emprendimiento, la gestión económica y financiera y del tiempo. Por otra parte, son un instrumento muy adecuado para liderar y contribuir al trasvase de conocimiento hacia el bienestar de la sociedad.

Los análisis de las ofertas de empleo que se publican en el portal de «Empléate» y en otros portales de Internet muestran la aparición de profesiones emergentes relacionadas con la digitalización, que previsiblemente van a experimentar un fuerte crecimiento en los próximos años, si bien todavía tienen un peso relativo pequeño en la generación de empleo. Entre otras, podemos mencionar las siguientes: especialista en inteligencia artificial, ingeniería de robótica, agile coach, desarrollo de big data, experta de arquitecturas en la nube, especialista en ciberseguridad, control de tráfico con drones, representantes de atención al cliente online o diseño de impresión 3D en la moda. Es decir, una serie de ocupaciones innovadoras que requieren unos conocimientos muy especializados.

El proceso de digitalización de las actividades económicas va a producir significativos cambios de contenido en muchos puestos de trabajo tradicionales, especialmente en administración y gestión, transporte y mantenimiento de vehículos y comercio y marketing. Esta última familia profesional incluye algunas de las ocupaciones que van a seguir siendo muy demandadas (por ejemplo, dirección de ventas o desarrollo de fuerza de ventas) pero que también requerirán la adaptación en competencias tecnologías de la información y comunicación (TIC) por el desarrollo veloz de los nuevos canales de venta.

La actual situación generada por la enfermedad de la COVID-19 ofrece la oportunidad de formar a muchas personas trabajadoras afectadas por ERTES, pertenecientes a sectores que previsiblemente tendrán dificultades para recuperar los niveles de actividad anteriores a la crisis. Por ejemplo, personas que trabajan en el comercio minorista o la restauración, que

suelen tener un bajo nivel de habilidades y competencias digitales, deberían recibir cursos básicos de formación en TIC: uso de hojas de cálculo, procesadores de texto, acceso a Internet y al correo electrónico, etc. Esta alfabetización digital es un paso necesario para posibilitar su adaptación a ocupaciones de otros sectores productivos.

Los comercios que tienen sus datos actualizados en los buscadores registran siete veces más accesos a sus sitios de Internet. Esto les convierte en visibles y visitables, puesto que el 75% de la clientela potencial busca online los negocios cercanos antes de acudir a ellos, según el último informe de usabilidad de Google España. Por lo tanto, es necesario identificar como políticas proactivas de empleabilidad la digitalización de las actividades económicas de las microempresas y PYMES del sector de servicios, que representan el 83% de las empresas de este sector en España y el 20,5% de las personas que trabajan en el sector (datos de 31 de diciembre de 2020). Junto a la mencionada formación tecnológica, también existe una urgente necesidad formativa de acceso al primer empleo en el caso de la población joven. La recuperación del mercado laboral de las personas jóvenes está siendo más lenta que la de otros colectivos. Dentro del colectivo juvenil se identifican muy diferentes subgrupos, entre los que hay que destacar a quienes no trabajan ni estudian, o bien son personas activas, pero sin cualificación (cabe recordar aquí la elevada tasa de abandono temprano de la educación y la formación, que fue del 16% en 2020), o bien están en situación de desánimo y no buscan trabajo, especialmente en el tramo de edad entre 25 y 30 años.

Es necesario que dentro de la programación formativa se desarrollen planes específicos, que faciliten la incorporación de estas personas jóvenes al mercado laboral. Corremos un riesgo cada vez mayor de retrasar esta incorporación, con todas las consecuencias que ello conlleva, además de las demográficas. En particular, es necesario articular acciones formativas que faciliten el acceso al trabajo de jóvenes con baja cualificación, priorizando aquellas relacionadas con ocupaciones elementales que requieren conocimientos teóricos sencillos y capacidades prácticas a aplicar, por tanto, con una duración formativa reducida, con prácticas en los centros de trabajo, que permitan dar el primer paso en el desarrollo laboral de estas personas.

Existe una parte de la población desempleada que no aparece de forma visible en las estadísticas. Se trata de aquellas personas que no encuentran un nuevo empleo y ni siquiera se registran como demandantes en los servicios públicos de empleo. Estas personas, simplemente, dejan de buscar trabajo. Es el denominado «efecto desánimo». Ahora, como consecuencia de la crisis del coronavirus, las cifras del desánimo han vuelto a repuntar. Según EUROSTAT, el porcentaje de la población activa, de entre 20 y 64 años, que podría buscar trabajo y no lo hace, fue del 5,8 % en el segundo trimestre de 2020. Es la cifra más alta desde que se tienen registros (2005). Además, es la cuarta cifra más alta de la UE, tras Italia (12,5 %), Irlanda (7,1 %) y Croacia (6 %); la media de la UE se sitúa en el 4,2 %. Para afrontar este reto, es necesario impulsar la participación de las empresas en relación con las demandas de formación que requieren sus puestos de trabajo y canalizarlas a través de acciones formativas de corta duración y prácticas en el entorno productivo, que posibiliten la contratación a más largo plazo.

Las previsiones a medio plazo indican que una parte importante del empleo se generará por la demanda de sustitución, completando a la demanda por crecimiento de la actividad. Casi un millón y medio de las personas afiliadas en alta en la Seguridad Social tienen sesenta o más años. Muchas de las personas que relevarán a quienes estén ya cerca de la jubilación van a tener que desempeñar nuevas y distintas competencias en el desempeño de esas ocupaciones, por lo tanto, deberán tener un perfil profesional con cualificaciones más amplias. Es importante que el relevo de perfiles profesionales seniors a juniors se planifique con antelación para asegurar la transferencia de conocimientos de un amplio grupo de personas cualificadas que se va a retirar. Los grupos ocupacionales en los que está previsto una mayor tasa de reposición son: trabajadores y trabajadoras cualificadas de la agricultura; puestos de dirección, gerencia y técnicos; profesiones científicas e intelectuales. Igualmente, un porcentaje significativo de empresas pequeñas y micro empresas pertenecen a personas con más de 60 años, próximas a la jubilación y cese de actividad. Esta circunstancia puede suponer una oportunidad para que nuevas emprendedoras realicen el relevo generacional.

A medio plazo, además de los nuevos perfiles mencionados de informática y comunicaciones, tienen buenas expectativas de crecimiento las siguientes familias profesionales: electricidad y electrónica, fabricación mecánica, actividades físico deportivas y química.

Finalmente, entre las medidas a adoptar debemos destacar también el desarrollo de acciones encaminadas a la integración social y laboral de personas en riesgo de exclusión. En el último informe de riesgos globales presentado por el Foro Económico Mundial se destacan, entre otras variables, la exclusión social y las desigualdades económicas en sociedades avanzadas como uno de los principales riesgos para la economía mundial, incidiendo especialmente en el desempleo y el empleo precario. Por consiguiente, es necesario alentar la conversión y creación de empresas sociales que posibiliten el inicio a aquellas personas que lo necesiten de un itinerario de inserción personalizado a las personas en situación de exclusión social o con discapacidad. En este sentido, las empresas de inserción (cuyo régimen está regulado por la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción) ofrecen excelentes ejemplos que combinan la lógica y el éxito empresarial con metodologías de inserción laboral basadas en el compromiso y la justicia social, y en la firme voluntad de colocar a las personas en el centro de la actividad.

El empleo con apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones individualizadas, adaptadas a las circunstancias específicas de las personas trabajadoras con discapacidad, para que puedan acceder, mantenerse y promocionar en el empleo ordinario quienes tengan especiales dificultades para hacerlo, en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores y trabajadoras. Deben contar para ello con el soporte de profesionales y de los medios materiales que sean necesarios. La carencia de este apoyo profesional y material es la principal de las dificultades mencionadas. La plena incorporación requiere un acompañamiento y entrenamiento previos en el mismo puesto de trabajo para el desempeño de una o varias tareas concretas.

El Servicio Público de Empleo Estatal apoya y refuerza las acciones de las empresas y de los agentes sociales para innovar y adaptarse a la transformación del mundo laboral.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE analiza en profundidad la situación actual y tendencias del mercado de trabajo, para anticiparse a los requerimientos del tejido productivo. Con este fin el confecciona y publica anualmente el «informe de prospección y detección de necesidades formativas», como punto de partida y referente para la elaboración de una oferta formativa que dé respuesta a los desajustes y cambios del mercado laboral. El informe identifica las necesidades técnico-profesionales y transversales de cada una de las ocupaciones estudiadas, agrupadas en Familias Profesionales, y cuenta con una creciente participación sectorial, en un marco en el que el SEPE organiza, incentiva y promueve las aportaciones de agentes sociales y sectoriales a la tarea conjunta de detección de necesidades formativas.

Esta labor permanente del Observatorio ofrece un diagnóstico actualizado de las necesidades formativas de cada ocupación, que puede constituir un buen referente para realizar la programación y ejecución de la formación. Una fase posterior de seguimiento y evaluación de los cursos permitirá retroalimentar el sistema formativo de manera circular, y realizar los ajustes pertinentes en el diagnóstico. En relación con la programación será preciso disponer de unidades especializadas que puedan realizar la traslación de las necesidades formativas demandadas por el sistema productivo al programa formativo. En esta tarea puede ser importante contar con la participación de las universidades y de organizaciones y personas de reconocida cualificación.

El análisis de una muestra significativa de ofertas de empleo tomadas de Internet es otra de las líneas de estudio de ámbito estatal que realiza el SEPE a través del Observatorio de Ocupaciones. Sus resultados se editan anualmente en el documento «los perfiles de la oferta de empleo», y sirven para detectar los principales requisitos de estas ofertas y caracterizarlas, ofreciendo al mismo tiempo una muestra de la situación del mercado de trabajo. La distribución por familias profesionales del número de ocupaciones más significativas representadas en estas ofertas, es en estos momentos la siguiente:

Familias profesionales	Núm. ocupaciones seleccionadas
Sanidad.	16
Informática y comunicaciones.	14
Servicios socioculturales y a la comunidad.	10
Administración y gestión.	9
Agraria.	7
Comercio y marketing.	7
Seguridad y medio ambiente.	6
Fabricación mecánica.	4
Transporte y mantenimiento de vehículos.	4
Electricidad y electrónica.	3
Energía y agua.	3
Industrias alimentarias.	3
Química.	2
Actividades físico deportivas.	1
Edificación y obra civil.	1
Hostelería y turismo.	1
Instalación y mantenimiento.	1
Total ocupaciones seleccionadas.	92

Como muestra la tabla anterior, destacan principalmente las ocupaciones de sanidad y de informática y telecomunicaciones, seguidas por servicios socioculturales y a la comunidad y administración y gestión.

En cuanto a su distribución territorial, la mayoría de las tendencias de variación de empleo por familia profesional que se observan en el conjunto del Estado durante el año 2020 tienen validez en todas las comunidades autónomas. Se produce un crecimiento de la contratación en la actividad sanitaria: médicos y médicas especialistas, profesionales de la psicología, enfermería y auxiliares de enfermería, en particular vinculados a geriatría. Las ocupaciones relacionadas con informática, telecomunicaciones y consultorías experimentan un desarrollo, especialmente en Cataluña y la Comunidad de Madrid. Aunque el comercio minorista, en general, está sufriendo una disminución de ventas, hay actividades concretas que presentan un buen comportamiento del empleo, como son los supermercados, farmacias y tiendas especializadas en productos informáticos y de ocio doméstico. También ha crecido el empleo en la actividad logística, en particular el envío y reparto de comidas y productos a domicilio.

En el difícil contexto actual, junto a esta labor de estudio y análisis del mercado laboral, las políticas activas de empleo se configuran un instrumento básico para mejorar la empleabilidad de todas las personas trabajadoras y, en particular, de los colectivos más desfavorecidos. Además, las políticas de empleo deben destinar sus recursos económicos, técnicos y humanos a aquellas acciones que permitan adaptarse con celeridad a las nuevas necesidades de las empresas y de la sociedad, tanto si proceden del impacto más inmediato de la crisis sanitaria, como si derivan de tendencias de cambio estructurales.

La formación y la orientación laboral deben partir de un buen diagnóstico de las necesidades formativas que el mercado laboral precisa y demanda en cada momento, y de una información basada en el conocimiento de esas necesidades y de las evidencias que muestren los datos producto de la experiencia acumulada por los servicios públicos de empleo en su atención a las personas y a las empresas. Las nuevas tecnologías de análisis de datos y la implantación progresiva de procesos basados en el uso ético de la inteligencia artificial, serán herramientas que permitan mejorar los resultados de esas atenciones y la adecuación de las políticas activas de empleo al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y finalistas.

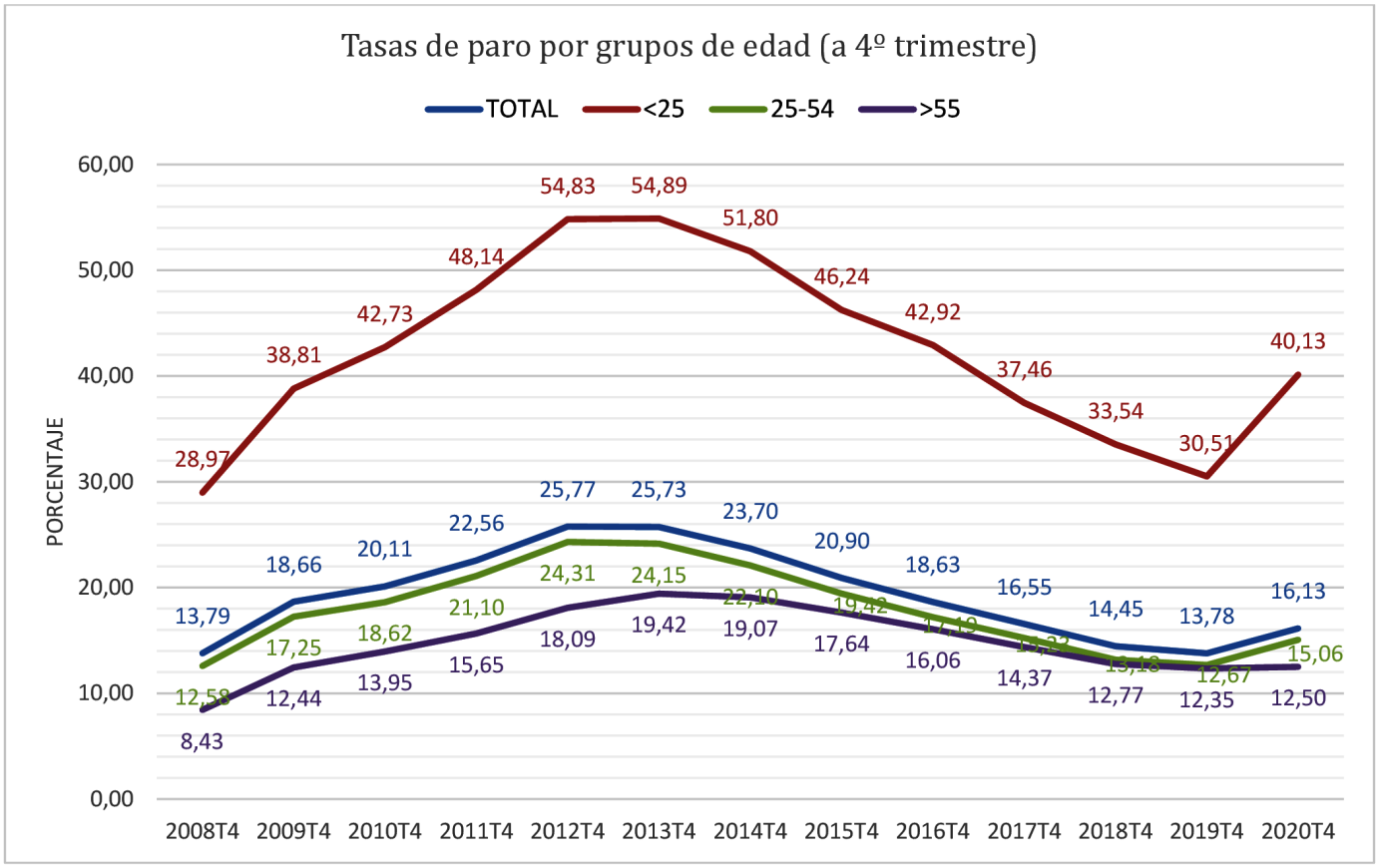
Evolución en cifras de la situación del Mercado de Trabajo.

El impacto de esta crisis sanitaria se hace especialmente visible en la brusca ruptura a partir del segundo trimestre de 2020, de la tendencia mostrada por los principales indicadores del mercado de trabajo. Los valores recogidos en las siguientes gráficas son datos definitivos a 4.º trimestre de cada año en la serie 2008-2020 extraídos de la EPA con los comentarios más relevantes de las mismas.

La EPA mostró un significativo incremento desde el año 2008 de la tasa de paro, consecuencia del comienzo y evolución de la crisis económica iniciada a finales de 2007, y

alcanzó su nivel más desfavorable en el primer trimestre de 2013. A partir de entonces, la tasa de paro se redujo progresivamente para todos los grupos de edad, de manera más acentuada entre las personas jóvenes. Esta tendencia se interrumpió abruptamente en el segundo trimestre de 2020. En el año 2020 se vuelve a elevar en todos los grupos de edad, y de nuevo de manera significativa en el colectivo de jóvenes (Gráfico 1).

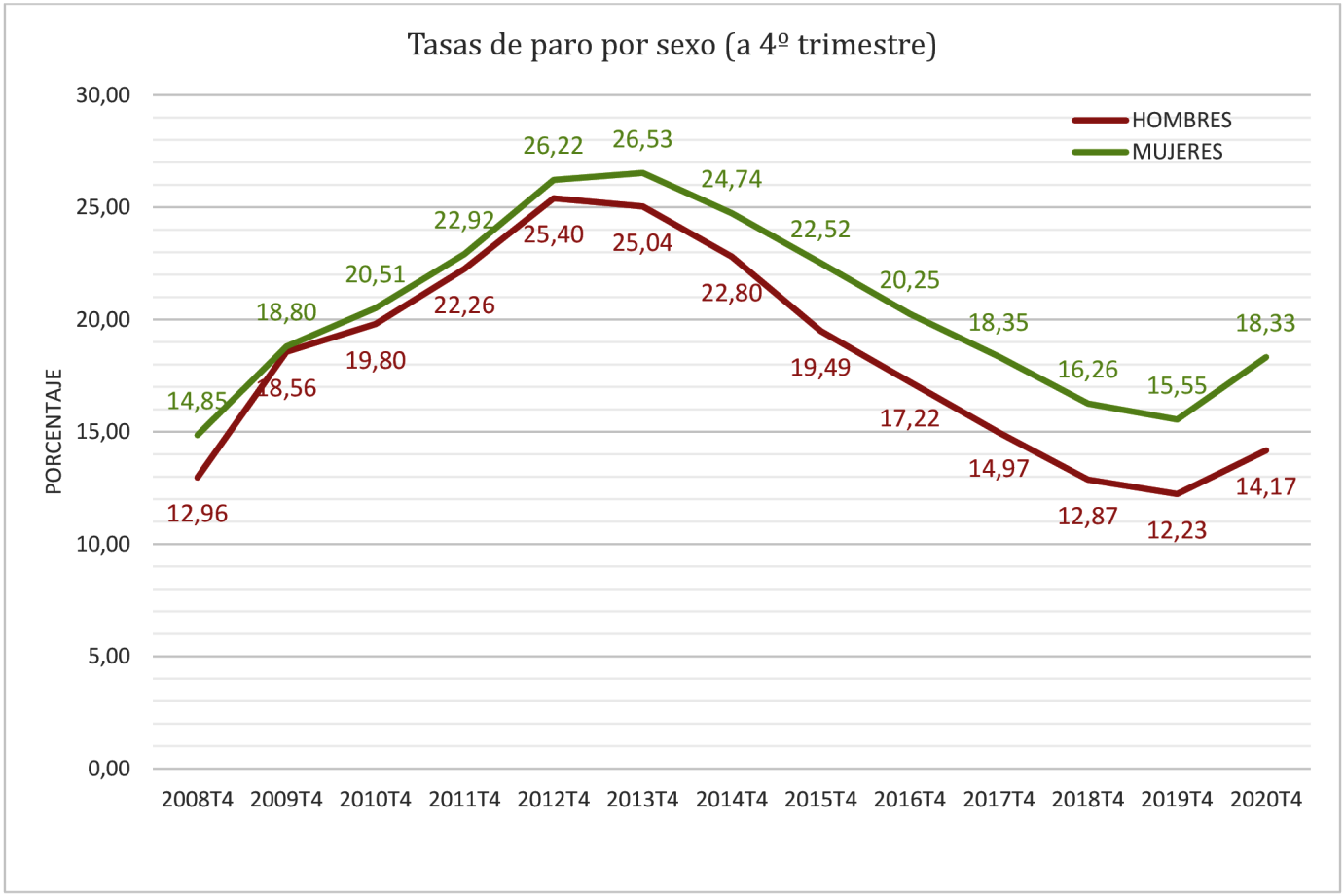
Gráfico 1. Evolución de la tasa de paro por grupos de edad. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En el Gráfico 2 se muestra la tasa de paro desglosada por sexos, y aunque globalmente ésta se ha ido reduciendo a partir de 2013, la brecha de género siempre se ha mantenido y ensanchado en los últimos años. En el 4.º trimestre de 2020, con la ruptura de la tendencia a la baja y nuevo aumento de la tasa de paro a todos los niveles, las diferencias entre hombres y mujeres han aumentado significativamente.

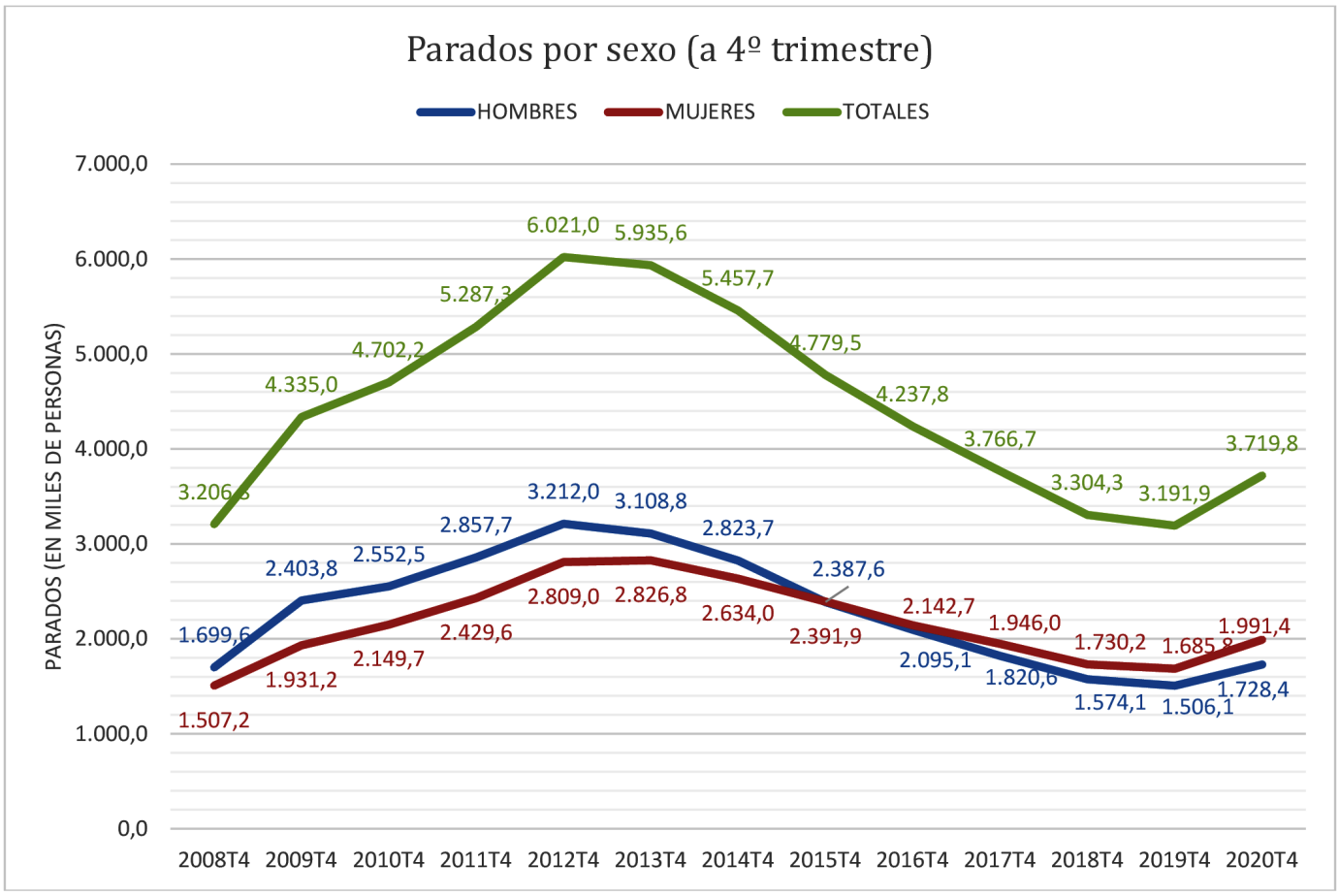
Gráfico 2. Evolución de la tasa de paro por sexos. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Como podemos ver en el tercer gráfico, nuestro mercado de trabajo continúa teniendo en la brecha de género uno de sus principales retos. La disminución a buen ritmo en el número de parados iniciada a partir de 2013 se ha roto este último 2020 retrocediendo a los niveles de hace 3 años. La diferencia en el paro entre hombres y mujeres tuvo un punto de inflexión a principios de 2016, a partir del cual la brecha de género ha ido aumentando lenta pero progresivamente, pero ha sido en este último periodo de crisis sanitaria donde la brecha se ha hecho considerablemente mayor.

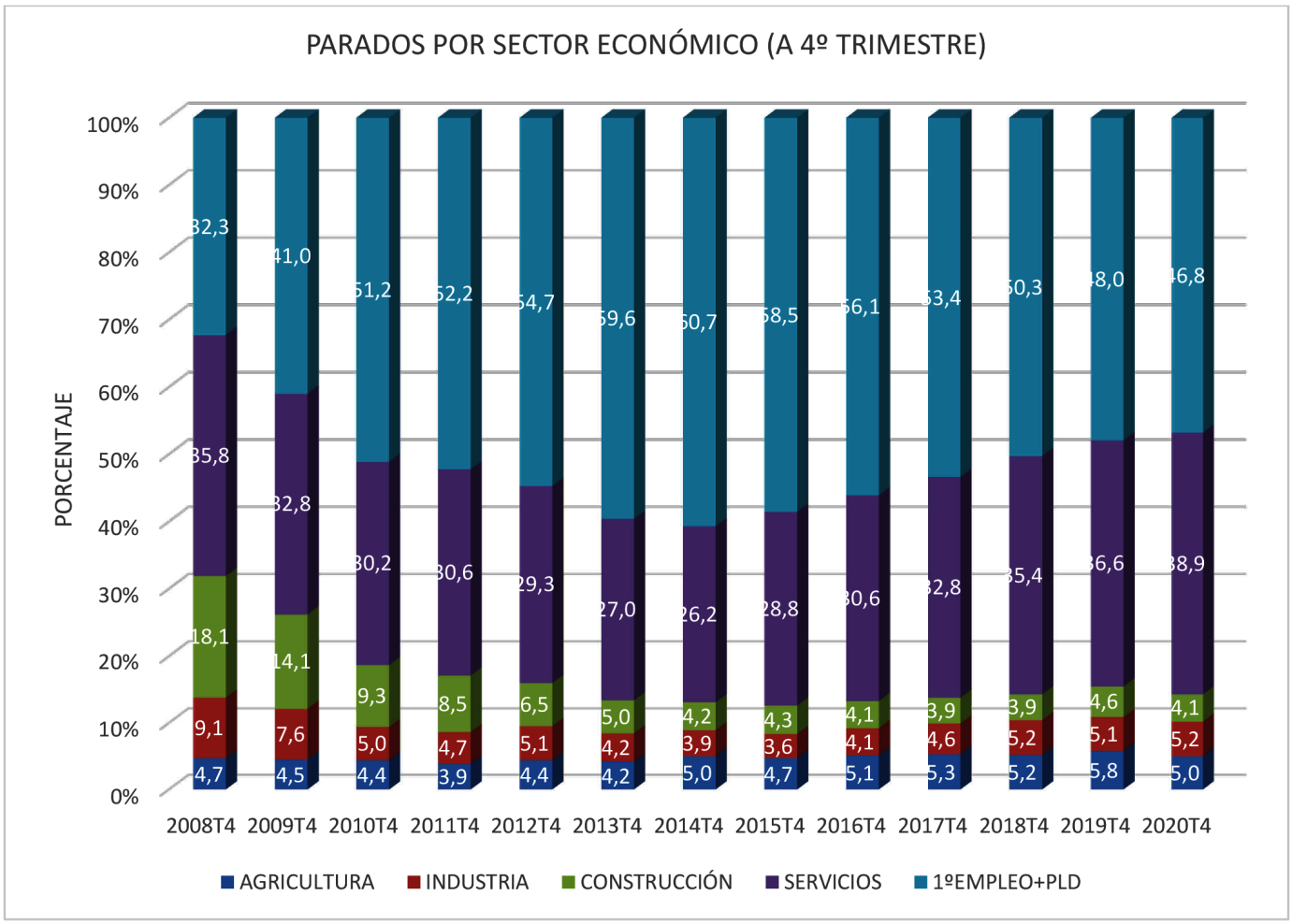
Gráfico 3. Evolución del número de parados por sexos. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

Si observamos el porcentaje de parados por sector económico (Gráfico 4), vemos que los efectos de la pandemia no han alterado sustancialmente los valores, aunque sí han ralentizado las tendencias. A partir de 2015 hay una clara disminución del porcentaje de personas que buscan su primer empleo o se encuentran en una situación de paro de larga duración, pasando de un 60,7% a finales de 2014 a un 46,8% a finales de 2020. Por el contrario, se ha producido en ese periodo el efecto inverso en el sector servicios, pasando de un mínimo histórico del 26,2% a finales de 2014 a un 38,9% en 2020. En ese mismo periodo, el resto de sectores productivos (Agricultura, Industria y Construcción) se mantienen prácticamente inalterables.

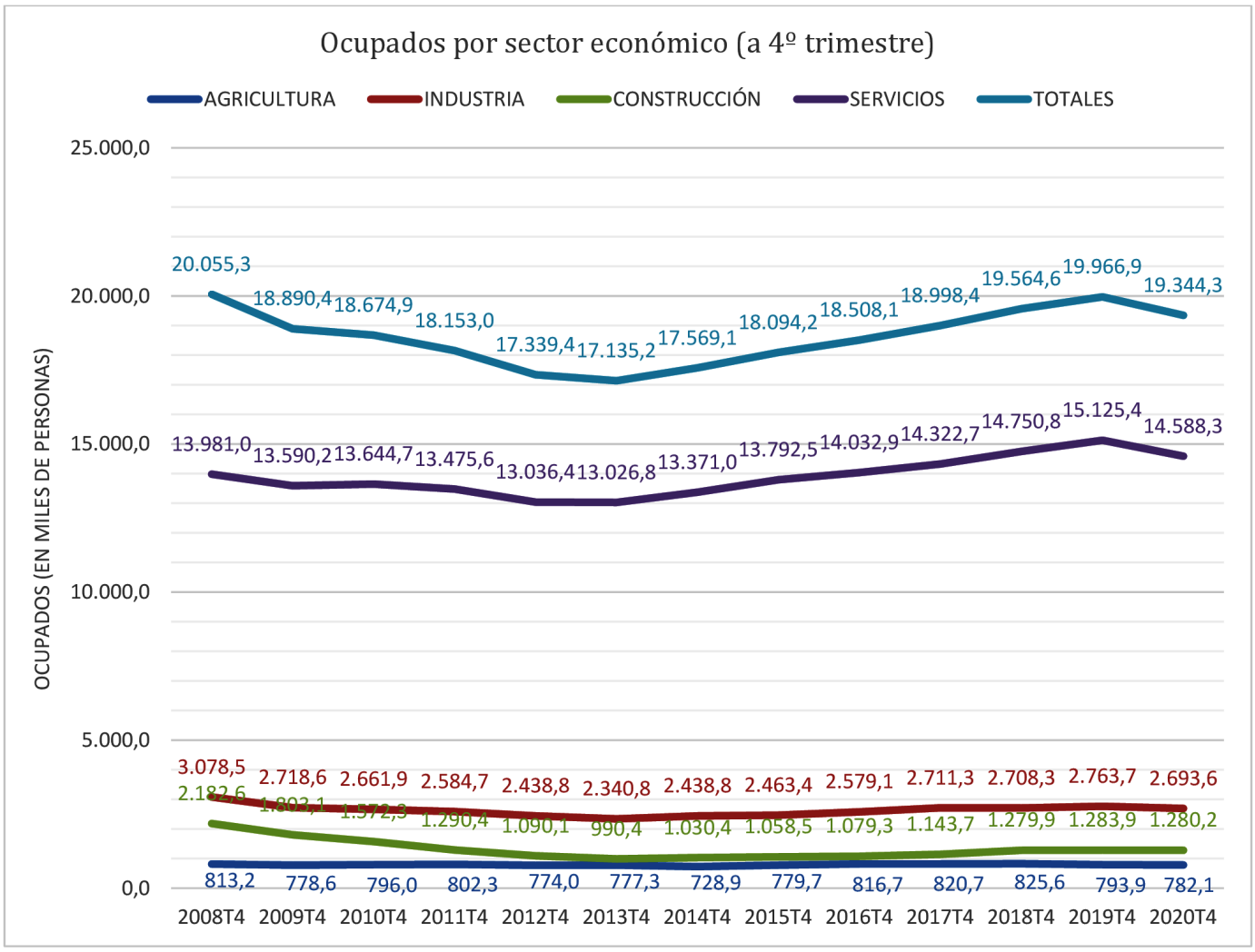
Gráfico 4. Porcentaje de parados por sector económico. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En el siguiente gráfico (Gráfico 5) queda reflejado de mejor manera lo que se ha visto en el anterior, y es nuestra gran dependencia del sector servicios, de hecho, más de tres cuartas partes de nuestra población ocupada forman parte del mismo, y es el que con mayor virulencia ha acusado la crisis por las restricciones a la movilidad. La tendencia positiva iniciada a partir de 2014 se rompe en 2020, y mientras que en los demás sectores la disminución en el número de personas ocupadas baja muy ligeramente, es el sector servicios el que se lleva la peor parte, pasando de 15,12 millones de personas a 14,59 millones.

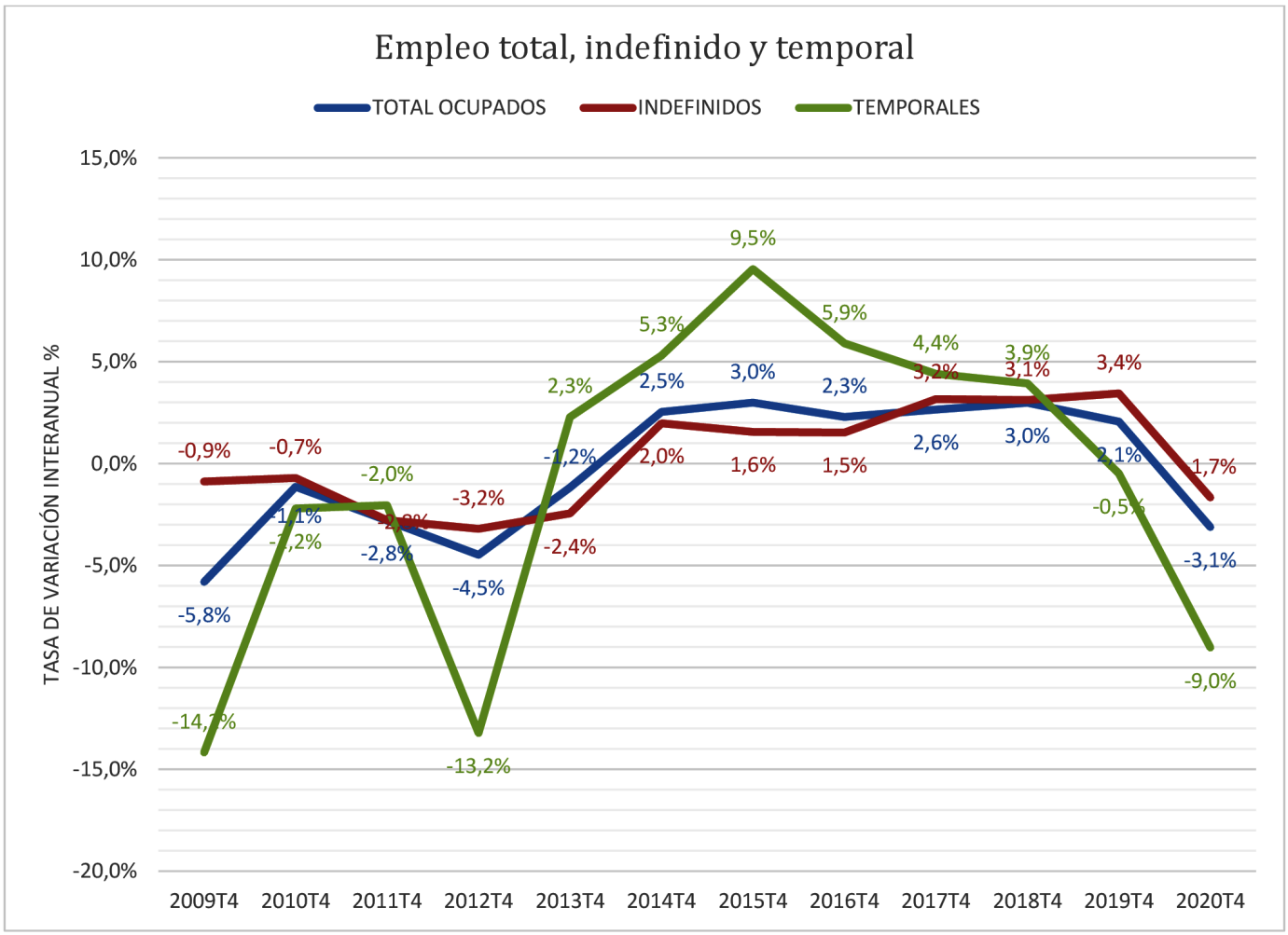
Gráfico 5. Evolución del número de ocupados por sector económico. España 2008-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

En relación al empleo total, tanto indefinido como temporal, en el Gráfico 6 se muestran las tasas de variación interanual de los mismos. La tendencia iniciada a principios de 2016 con una clara disminución de la temporalidad en el empleo y aumento de los puestos de trabajo de carácter indefinido queda igualmente rota el último año con la disminución de la población ocupada a todos los niveles.

Gráfico 6. Evolución del empleo total, indefinido y temporal. España 2009-2020T4



Fuente: Elaboración propia en base a EPA, INE.

CAPÍTULO III

Principios inspiradores de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo

Principios inspiradores

Transcurridas las dos primeras décadas del siglo XXI se hacen patentes las transformaciones que se están produciendo en los mercados de trabajo, sus efectos sobre el empleo y sobre condiciones de vida de las personas. Estos cambios profundos suscitan un amplio debate que se extiende a todos los ámbitos de la interlocución política, económica y social.

Dentro de esta reflexión global de lo que debe ser una evolución inteligente, sostenible e integradora de los mercados de trabajo, que requieren un nuevo impulso del diálogo social y la necesidad de adaptar la regulación laboral, la reforma de las políticas activas de empleo representa en sí misma un reto país. Por una parte, porque las políticas activas de empleo son un elemento sustancial para acompañar a las personas en las transiciones laborales, cada vez más frecuentes, a través de la orientación, la formación permanente, el reciclaje profesional y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo a lo largo de la vida laboralmente activa. Por otra, porque son un complemento imprescindible de las políticas de

protección del empleo y un instrumento útil para evitar la exclusión laboral y la cronificación de la dependencia de las medidas de protección, al tiempo que deben acompañar el necesario proceso de transformación productiva y son un potente instrumento para combatir las brechas de género.

En concreto, para las mujeres y para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación.

Asimismo, las políticas activas de empleo contribuyen al desarrollo empresarial mejorando la disponibilidad y la capacitación de la oferta de trabajo, que el tejido productivo requiere en cada momento y en cada sector de actividad, y facilitando la transición productiva inteligente y sostenible. En este sentido y en el contexto actual, las políticas activas de empleo deben ser también una palanca para impulsar la innovación y la modernización de las empresas, el cambio de modelo energético y afrontar con éxito el desafío tecnológico que afronta el conjunto de la economía.

En definitiva, las políticas activas de empleo mejoran la empleabilidad de las personas, facilitan la transición entre empleos, el desarrollo de las capacidades y la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables, reduciendo las necesidades financieras de las políticas de protección y, al mismo tiempo, potencian las capacidades de las empresas y mejoran el funcionamiento del sistema productivo. Son, por tanto, un elemento esencial de la cohesión social y territorial, que las convierte en políticas públicas de inversión, enfocada desde la perspectiva de la mejora de la empleabilidad de las personas y de su contribución al desarrollo económico.

En España, las circunstancias del mercado de trabajo con un elevado desempleo estructural, relaciones laborales precarias y con desigualdades territoriales en las oportunidades de empleo convierten a las políticas activas de empleo en un instrumento esencial de una política de empleo inteligente, sostenible e integradora. Con el apoyo del Fondo Social Europeo en los años posteriores a la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, las políticas activas de empleo ya fueron decisivas para facilitar la transición de grandes sectores de la economía española a través de la mejora de la capacitación de las personas. Lo deberían haber sido para la mejora de la empleabilidad tras la crisis económica y financiera de la última década, pero faltó impuso político y presupuestario, para que hubieran podido ser una auténtica palanca a favor de la igualdad de oportunidades.

La nueva crisis del empleo provocada por la pandemia del COVID-19 requiere una intervención pública decisiva con un impulso cuantitativo y cualitativo de las políticas activas de empleo. Así como las medidas de protección, como la protección extraordinaria frente al desempleo y las medidas de liquidez, han resultado esenciales en estos últimos meses, las políticas de activación y transición al empleo serán esenciales para la recuperación económica y laboral y para evitar el aumento de las desigualdades como consecuencia de la pandemia.

De ahí que el Gobierno de España haya situado la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo entre sus prioridades la modernización de estas políticas y el acompañamiento personalizado a las personas y a las empresas, como primer principio inspirador.

Como segundo principio inspirador, de esta nueva Estrategia, es el compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo. No se puede seguir manteniendo la anomalía española que caracteriza nuestras relaciones laborales.

De hecho, aun antes de la crisis provocada de la pandemia y con la vista puesta en las grandes transformaciones a las que se enfrenta el mercado de trabajo, el Gobierno español

impulsó, en marzo de 2019, la II Conferencia Nacional Tripartita con la activa participación de los interlocutores sociales, las comunidades autónomas, el Consejo Económico y Social y una amplia representación de expertos y académicos del ámbito económico y laboral.

Más recientemente, en julio de 2020, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo por la reactivación económica y del empleo en el cual se establecía un compromiso para la reactivación económica y la creación de empleo de calidad, junto a la extensión de las medidas de protección y la puesta en marcha de un segundo programa financiero de apoyo a la solvencia y la inversión empresarial.

De hecho, esta agenda para la recuperación del empleo compartida por el Gobierno con los agentes sociales se vinculaba expresamente a la formación y recualificación de las personas trabajadoras a lo largo de toda la vida laboral, la regulación del trabajo a distancia y la adaptabilidad de la jornada, la industrialización y la transición verde, la economía circular, el impulso de la digitalización de la economía y la modernización de las políticas activas de empleo. Más concretamente, con la reorientación de los recursos correspondientes hacia un sistema eficaz de apoyo personalizado, formación y recualificación de los trabajadores y el despliegue de mecanismos eficientes de alineamiento de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Esta personalización de los servicios dirigidos tanto a personas como a empresas, a través del acompañamiento a lo largo de todo el proceso laboral es el tercer principio inspirador de la nueva Estrategia.

Acompañamiento personalizado que debe complementarse con el proceso de digitalización de los servicios públicos de empleo, con la incorporación del Big Data y la Inteligencia Artificial, garantizando enfoques específicos basados en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, no solo en las herramientas de perfilado holístico, sino también y de manera relevante en toda la relación de servicios y muy particularmente en el proceso de detección de necesidades formativas, de prospección y tendencias de mercado de trabajo, en el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo, así como en los procesos de seguimiento y evaluación. Se trata de modernizar los servicios públicos de empleo, para ser capaces de dar soporte a las nuevas políticas activas de empleo.

Como cuarto principio inspirador, esta nueva Estrategia concibe las políticas activas de empleo, como palanca de transformación productiva, para el especial fortalecimiento de la transición ecológica y la transformación digital. Las empresas han sido las grandes olvidadas de las anteriores políticas y son claves para el avance transformador que se propone como objetivo de los servicios públicos de empleo.

La clave del cambio de modelo que establece la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 es lograr la eficacia y evaluar para garantizar esa eficacia, así como para la rendición de cuentas. La evaluación por tanto es un Eje vertebral de esta nueva Estrategia y quinto principio inspirador.

Para cumplir estos objetivos, convergen en este momento la puesta en marcha del Pilar de Empleo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y la aprobación de unos nuevos Presupuestos Generales del Estado para 2021, con la contribución de los recursos económicos procedentes del Next Generation EU para el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la ampliación del programa de Garantía Juvenil y las potencialidades del vigente Programa Operativo de Fondo Social Europeo, además del trabajo ya iniciado en torno al nuevo Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021. Sin olvidar la oportunidad que representa la aprobación de esta nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo para el periodo 2021-2024 (EEAAE), cuyo proyecto ha elaborado al Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con el artículo 18.d) del vigente texto refundido de la Ley de Empleo. En un proceso compartido, sin precedentes, con el diagnóstico de situación y diseño de la propuesta de reforma mediante acuerdo en el marco del diálogo social, con la movilización de más de 100 personas profesionales expertas de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas, bajo la dirección e impulso del Ministerio de Trabajo y Economía Social y con el acuerdo de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»,

encuadrado en el área política VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo», tiene como reto y objetivo impulsar, en el marco del diálogo social, la reforma del mercado laboral español para adecuarlo a la realidad y necesidades actuales y de manera que permita corregir las debilidades estructurales, con la finalidad de reducir el desempleo estructural y el paro juvenil, corregir la dualidad, mejorar el capital humano, modernizar la negociación colectiva y aumentar la eficiencia de las políticas públicas de empleo, dando además, un impulso a las políticas activas de empleo, que se orientarán a la capacitación de los trabajadores en las áreas que demandan las transformaciones que requiere nuestra economía.

Dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo». Precisamente una de las actuaciones contempladas para la implementación de esta Reforma es la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024, que contendrá la planificación estratégica para los cuatro próximos años. Mediante la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 que se aprueba por este real decreto se procede a dar cumplimiento a la implementación esta actuación, dado que la norma por la que se aprueba constituye un hito (CID 334), dentro del C23.R5 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

En particular, esta Estrategia incluye objetivos y medidas alineados con la reformas e inversiones incluidas tanto en el Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», como en el Componente 19 «Plan Nacional de Competencias Digitales» y el Componente 11 «Modernización de las Administraciones Públicas», del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Estos grandes retos de planificación estratégica y presupuestaria representan una gran oportunidad, también una gran responsabilidad, para realizar esta reforma e impulso sin precedentes en las políticas activas de empleo en el conjunto de nuestro Sistema Nacional de Empleo. Por ello, es necesario que este impulso de reforma de las políticas activas de empleo se base en las mejores referencias internacionales, en la experiencia de cohesión y trabajo compartido en el seno del Sistema Nacional de Empleo en los últimos años y en el compromiso de participación y trabajo conjunto entre el Gobierno, las comunidades autónomas y los interlocutores sociales como el desplegado en la elaboración de esta nueva Estrategia, que debe continuar con esta nueva gobernanza en el impulso a la implementación de la nueva Estrategia, el seguimiento y la evaluación de la misma.

Referencias internacionales

A continuación de la II Conferencia Nacional Tripartita celebrada en marzo de 2019 a la que se ha hecho referencia, en el mes de junio de 2019 y en el contexto del primer centenario de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), se celebró en Madrid la 108.ª Conferencia Internacional de Trabajo que analizó el conjunto de recomendaciones de la «Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor».

Esta cumbre mundial sobre el empleo señaló inequívocamente la necesidad de fortalecer la protección de las personas trabajadoras mediante una garantía universal del empleo que proteja sus derechos fundamentales y garantice un salario para alcanzar un nivel de vida digno con condiciones de trabajo reguladas en entornos seguros y saludables. Pero también consideró imprescindible extender la protección social durante toda la vida laboral, incorporando la formación como un derecho clave que asegure la adquisición de nuevas competencias y la mejora de las cualificaciones para las transiciones laborales. En paralelo, propuso un apoyo a las comunidades rurales, el desarrollo de una agenda transformadora respecto de la igualdad de género y la reestructuración de los incentivos a las empresas, de tal modo que se estimulen las inversiones a largo plazo con un impacto más favorable sobre el empleo y las condiciones de vida de las personas.

Con las conclusiones de esta Conferencia Internacional, la OIT actualizaba sus orientaciones sobre las políticas activas de empleo y el papel de los servicios públicos de empleo en relación con los derechos laborales de la ciudadanía, introduciendo una perspectiva más amplia y ambiciosa en relación con las transiciones y transformaciones en el empleo.

En la misma línea, la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, ONU) en 2015, identificó 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) con sus respectivas metas de carácter global. Y, si bien el Objetivo 8 se refiere expresamente al «Trabajo decente y el crecimiento económico», conviene recordar el enfoque integrado de estos ODS a través de la interconexión entre distintos objetivos para resolver otras cuestiones consustanciales al empleo, como la eliminación de la pobreza, el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

Por su parte, la Unión Europea ha venido impulsando un amplio debate sobre la creación de un «mercado de trabajo competitivo para el siglo XXI», centrado en la adecuación de las competencias y las cualificaciones a la perspectiva del empleo, como parte esencial de la Agenda Social Europea y en coherencia con los objetivos de crecimiento innovador, sostenible e inclusivo que se introdujeron en la Estrategia Europa 2020, así como con los objetivos climáticos fijados en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 en coherencia con la Estrategia Europea, alcanzando para el 2050.

Distintos documentos e iniciativas de las instituciones europeas reconocen la insuficiencia de la oferta para responder a la demanda productiva, pero también señalan la aparición de un déficit cualitativo en la capacitación de las personas para aprovechar las oportunidades de empleo y responder a sus características, cada vez más exigentes.

En particular, el análisis europeo viene señalando el reto del desempleo juvenil, que representa un peligro para el equilibrio generacional, y el riesgo de exclusión sociolaboral de los colectivos más vulnerables, con especial énfasis en el desempleo de larga duración. Lo mismo cabe decir de la persistencia de la desigualdad de género, en tanto que la tasa de empleo femenino se mantiene en la media europea un 10% por debajo de la masculina.

En esta línea, a pesar de las dificultades de la crisis económica y financiera de ese periodo, las «Orientaciones Integradas Europa 2020" derivadas de la Decisión 2010/707/UE del Consejo Europeo, ya perseguían una mayor participación del conjunto de la ciudadanía en el mercado laboral mediante el «incremento de la tasa de empleo, el desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada a través de la formación continua y el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas por las personas». Las orientaciones también se referían a la mejora de los sistemas educativos y formativos promoviendo el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de docentes y alumnos, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje y las asociaciones de los sistema educativos y formativos con las empresas. Contemplaban, asimismo, la lucha contra la exclusión social para evitar el riesgo de pobreza y exclusión, actuando sobre las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas.

Con el refuerzo del Parlamento Europeo, este enfoque estratégico llegó a concretar objetivos y metas que deberían haberse cumplido en este mismo año 2020. Su consecución, que ya se había visto afectada por la duración e intensidad de la crisis económica y financiera, se ha demostrado inalcanzable, por el momento, dadas las consecuencias económicas y sociales de la actual crisis sanitaria:

– alcanzar una tasa de empleo mínima del 75 % para la población de entre 20 y 64 años;
– invertir un 3 % del Producto Interior Bruto en la investigación y el desarrollo;
– reducir al menos en un 20 % las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentando el porcentaje de las fuentes de energía renovables en nuestro consumo final de energía hasta un 20 % y en un 20 % la eficacia energética;
– reducir la tasa de abandono temprano de la educación y la formación a menos del 10 % y aumentar hasta al menos el 40 % la tasa de titulados de la enseñanza superior;
– reducir en 20 millones el número de personas que viven por debajo del umbral de la pobreza o en riesgo de exclusión social.

Para estos objetivos sociales y laborales, en su doble dimensión cuantitativa y cualitativa, la Unión Europea dispuso en estos últimos años de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular de las aportaciones del Fondo Social Europeo para el periodo actual de programación, junto con otras siete iniciativas emblemáticas, entre las que destaca el esfuerzo realizado en la Agenda para las nuevas cualificaciones y empleos, el

establecimiento de la Garantía Juvenil a partir de la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013, que ha sido sustituida por la Recomendación del Consejo de 30 de octubre 2020 relativa a «un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía juvenil», y el Programa de la Unión Europea para Empleo e Innovación Social «EaSI» (2014-2020) que en el período 2021-2027 se convertirá en un capítulo del Fondo Social Europeo Plus (FSE+).

Por otra parte, recientemente se han aprobado la Decisión 2020/1512 del Consejo, de 13 de octubre de 2020, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros que son relativas a: impulsar la demanda de mano de obra; aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias; mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social; y, promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

Precisamente para la ejecución de estas políticas de empleo a nivel nacional, la Unión Europea ha puesto especial énfasis en la necesidad de fortalecer los servicios públicos de empleo, organismos responsables de las políticas activas de empleo en cada Estado miembro. Por eso es esencial recordar los avances que se han producido en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES Network), impulsada definitivamente en 2014 con la Decisión del Parlamento Europeo y el Consejo para mejorar la cooperación entre todos los SPE europeos y que ha sido modificada el 25 de noviembre de 2020. Actualmente, la Red está formada por los SPE de la UE27, entre ellos el SEPE, así como los servicios públicos de empleo de Noruega e Islandia y la Comisión Europea.

Desde entonces, la PES Network se ha convertido en una referencia imprescindible en relación con la mejora de las políticas activas de empleo y de los servicios públicos de empleo en sus funciones de planificación, gestión y evaluación. En estos años ha impulsado la evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo europeos con una metodología común, en la que han participado todos los servicios públicos de empleo españoles a través del programa EVADES, así como la creación de un Centro de Conocimiento y un modelo de aprendizaje mutuo basado en las buenas prácticas entre todos los servicios públicos de empleo de los Estados. Desde el punto de vista de la planificación estratégica, la Red Europea ha determinado «objetivos clave» para la medición y la comparación de la atención a las personas y empresas usuarias de los servicios públicos de empleo. En los distintos Consejos de esta Red Europea de la que forma parte activa el Servicio Público de Empleo Estatal, se tratan temas claves, así, en la celebrada en Helsinki en diciembre de 2019, versó sobre la «Preparación de los servicios públicos de empleo para los cambios estructurales», incluyendo la aplicación del aprendizaje continuo y la inteligencia artificial en relación con la modernización y mejora de las políticas activas de empleo, y, en la última reunión por videoconferencia del Consejo en diciembre 2020 en Múnich, se trató el «Apoyo de los servicios públicos de empleo a la recuperación».

En este contexto europeo, conviene tener presente también la evolución de EURES, la red de cooperación europea diseñada para facilitar la libre circulación de las personas que está presente en todos los servicios públicos de empleo españoles. Del mismo modo, hay que tener en cuenta otros instrumentos íntimamente relacionados con el enfoque estratégico europeo en relación con la activación para el empleo, como la Agenda Europea de Capacidades y la Clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, ESCO, por sus siglas en inglés, que se configura como un instrumento esencial para la transparencia y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones que facilite la movilidad funcional y geográfica del empleo en el conjunto de la Unión Europea. Y, más recientemente, la Declaración de Osnabrück.

Otras referencias europeas que debemos tener en cuenta porque afectan al núcleo de las políticas activas de empleo son las recomendaciones a los Estados sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente que actualizó la anterior Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE) (2006/962/CE), el Marco Europeo de Competencias Digitales para los Ciudadanos (DigCom) y el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Sin embargo, como corresponde a la mejor tradición europea, la respuesta de la Unión Europea a los retos del mercado de trabajo del siglo XXI adquiere características propias y

diferenciales a través del reconocimiento específico de nuevos derechos para la ciudadanía. En este sentido, es esencial la aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en la Cumbre celebrada en Gotemburgo (Suecia) el 17 de noviembre de 2017, que constituye el primer conjunto de derechos sociales proclamados por las instituciones de la Unión Europea desde la Carta de los Derechos Fundamentales del año 2000 y supone un punto de inflexión para el conjunto de las políticas sociales europeas.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales establece 20 principios y derechos clave para apoyar un mejor funcionamiento estructural de los mercados de trabajo sobre la base de tres elementos que se incorporan decididamente al marco estratégico y político de la Unión Europea:

– La igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo;
– las condiciones de trabajo justas;
– la protección e inclusión social;

El primero de estos tres elementos se relaciona directamente con las políticas activas de empleo, convertidas en la garantía de acceso a algunos de los nuevos derechos sociales reconocidos para el conjunto de la Unión Europea.

En este sentido, el Pilar Europeo de Derechos Sociales identifica un ámbito específico (el cuarto del Capítulo 1) de «Apoyo activo para el empleo», que prevé el derecho de cada persona a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o trabajo autónomo. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje, así como a la protección social y la formación durante las transiciones profesionales. Se reconoce también el derecho de las personas jóvenes a la educación continua, a una formación como aprendices, a un periodo de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleadas o finalizar los estudios. Asimismo, de acuerdo con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada y las personas en situación de desempleo de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada no más tarde de los dieciocho meses de desempleo.

A pesar de las limitaciones de la eficacia directa del Pilar Social en términos jurídicos, es indudable que este enfoque como nuevos derechos subjetivos de ámbito europeo relacionados con las políticas activas de empleo, interpela directamente a los servicios públicos de empleo de los Estados miembros, puesto que se relaciona con su ámbito de competencia. Afecta también a la adopción y aplicación de una «cartera de servicios» que refuerce el vínculo y el compromiso con las personas y las empresas usuarias y condicionan la naturaleza, el alcance y la forma de prestación de las políticas activas de empleo.

Por otra parte, al igual que se indicaba respecto de los ODS de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, los derechos sociales que se refieren en el Pilar Europeo de Derechos Sociales tienen carácter integrado e integrador y se interrelacionan entre sí respecto de la atención a los usuarios. Por tanto, sin perjuicio de la competencia administrativa concreta, estos derechos laborales más directamente vinculados a las políticas activas se deben coordinar con el resto de los previstos en el Capítulo I del Pilar Social, «Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo», en particular con los derechos relativos a la «Educación, formación y aprendizaje permanente», la «Igualdad de sexos», que se extiende expresamente a la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo, de empleo y carrera profesional y de retribución para un trabajo equivalente, la «Igualdad de oportunidades».

Asimismo, los derechos de acceso al empleo previstos en el Capítulo 1, deben ponerse en relación con el Capítulo 2 sobre las «Condiciones de trabajo justas», que se refiere al trabajo seguro y adaptable, al salario, la información y diálogo social, más directamente relacionados con el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva. Y, asimismo, con el capítulo III «Protección e inclusión social», en particular con la protección social y las prestaciones por desempleo, la renta mínima, la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el acceso a la vivienda y otros servicios esenciales.

Los análisis, las estrategias y las recomendaciones internacionales, en el ámbito de la OIT, la ONU y, particularmente, la Unión Europea permiten obtener una conclusión general: las circunstancias de las economías desarrolladas y, en particular, las características de los

mercados de trabajo en su respuesta a los retos globales de sostenibilidad y competitividad requieren un fortalecimiento de las políticas activas de empleo y abocan a un nuevo enfoque en su provisión por parte de los servicios públicos de empleo: el acompañamiento continuado de las personas a lo largo de toda su vida laboral activa, que afecta especialmente al diseño de los servicios de orientación, cualificación/recualificación y acceso a las oportunidades de empleo.

Por tanto, el impulso de las políticas activas de empleo ya no se refiere exclusivamente a la necesidad de incrementar su dotación presupuestaria, sino de adaptar el diseño, la planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo, concebidas ahora como servicios que aseguran a la ciudadanía su acceso con carácter permanente. Para ello el grupo de trabajo que se constituya analizará la evolución de estos servicios, así como su coste.

Experiencia del Sistema Nacional de Empleo

En el caso de España, la necesidad de actualización y fortalecimiento de las políticas activas de empleo tiene sus propias características. Por una parte, como corresponde a una economía abierta, integrada en el espacio europeo y con amplia presencia en otros ámbitos internacionales, entre los que destaca su interconexión con las economías iberoamericanas, el mercado de trabajo español afronta los retos comunes que indicamos al comienzo: los riesgos de la globalización y la deslocalización de ciertas actividades productivas que afectan fundamentalmente a su tejido industrial; el impacto de la digitalización sobre los procesos y las ocupaciones que requiere un esfuerzo continuado de formación, recualificación y reducción de la brecha digital entre las personas; el desafío del cambio climático y la necesidad de transformación productiva que afecta a amplios sectores de la actividad económica y del empleo.

Todas estas circunstancias se vieron agravadas y aceleradas durante la crisis económica y financiera que provocó un incremento de las desigualdades sociales y territoriales, y se presentan ahora como enormes desafíos en el contexto de la pandemia de la COVID-19 y sus efectos sobre sectores esenciales de la economía española, intensivos en el empleo y predominantes en ciertos territorios, como el turismo y el comercio minorista.

Por otra parte, son conocidas las debilidades estructurales del mercado de trabajo español, caracterizado por una tasa de desempleo elevada y persistente y la dualidad que se deriva de una alta tasa de temporalidad y un desajuste entre las ofertas de empleo disponibles, sus requerimientos y la cualificación, que limita gravemente las oportunidades de acceso al empleo de una parte significativa de las personas demandantes de empleo. Dentro de este marco global, es particularmente preocupante el desempleo juvenil y desempleo de larga duración y la escasa participación en el mercado de trabajo de los colectivos más vulnerables, así como la persistencia de la desigualdad de género y de la brecha digital que amenazan los principios básicos de cohesión e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Desde el punto de vista normativo, la política de empleo se encuadra en España dentro de los «Principios rectores de la política social y económica», Capítulo Tercero de la Constitución Española, que fija una estrecha vinculación entre la normativa laboral, las obligaciones de los poderes públicos, el diálogo social y la negociación colectiva. En concreto, el artículo 35 de la Constitución Española establece «el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente (…)», y los artículos 40 y 41 obligan a los poderes públicos a realizar «una política orientada al pleno empleo» (artículo 40.1), a fomentar «una política que garantice la formación y readaptación profesionales» (artículo 40.2) y a mantener «un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo» (artículo 41).

Desde el punto de vista institucional, el artículo 149.1.7.ª de la CE otorga la competencia legislativa laboral exclusivamente a la Administración General del Estado, sin perjuicio de su ejecución por los «órganos de las Comunidades Autónomas». En el ámbito de las políticas activas de empleo, esta división de competencias entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas es la base de la existencia de distintos servicios públicos de

empleo, el SEPE y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que se fueron creando a medida que éstas asumieron las funciones de ejecución que hasta ese momento ejercía en exclusiva la Administración General del Estado.

Desde el punto de vista práctico, el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, concreta esta distribución de las competencias laborales mediante la atribución al Gobierno del Estado de la coordinación de la política de empleo, la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el desarrollo de dicha ordenación. Corresponde también al Gobierno estatal la gestión y control de las prestaciones por desempleo. Por su parte, de acuerdo con la Constitución Española y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las comunidades autónomas en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos. La singularidad que caracteriza al Sistema Nacional de Empleo ofrece la oportunidad de convertirla en un espacio de cohesión social y vertebración territorial, entre diferentes administraciones públicas que comparten incluso los espacios físicos a lo largo de todo el territorio en la red de oficinas de empleo y de prestaciones.

Por su parte, el artículo 4 del texto refundido de la Ley de Empleo se refiere a la dimensión local de la política de empleo que, en su diseño y modelo de gestión, se deberá tener en cuenta para ajustarla a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local. De conformidad con la Constitución Española, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, además del propio texto refundido de la Ley de Empleo, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, en ejecución de los servicios y programas de políticas activas de empleo, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales y éstas, a su vez, podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

Este carácter orgánico complejo, que es necesario tener en cuenta en el diseño, regulación y ejecución de las políticas activas de empleo, se reconoce expresamente en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 3/2015 que se refiere al Sistema Nacional de Empleo, como «el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo», actualmente integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.

Precisamente por este carácter complejo, el Sistema Nacional de Empleo español ha requerido la puesta en marcha de órganos de gobernanza específicos, a los que se refiere el artículo 8 del texto refundido de la Ley de Empleo:

a) La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo relacionado con la Estrategia Española de Activación para el Empleo y con los Planes Anuales de Política de Empleo. Constituida en el marco de lo previsto en el artículo 4 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico y del artículo 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se regula por un Reglamento interno que establece su carácter deliberativo que tiene como finalidad conseguir la máxima coherencia en la aplicación de las políticas públicas ejercidas por la Administración del Estado y las comunidades autónomas en el ámbito laboral.

b) El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral integrado por un representante de cada una de las comunidades autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas.

Al margen de estos condicionantes orgánicos, el artículo 9 del texto refundido de la Ley de Empleo se refiere a tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, que resultan esenciales para la planificación y ejecución de las políticas activas de empleo:

a) La Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE), regulada en el artículo 10 del texto refundido de la Ley de Empleo, que se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y que refleja las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, e incluye tanto los servicios y programas que realizan los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios. Concreta su articulación en torno a 6 Ejes:

Eje 1. Orientación.
Eje 2. Formación.
Eje 3. Oportunidades de empleo.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
Eje 5. Emprendimiento.
Eje 6. Mejora del marco institucional.

b) El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, que concreta los objetivos de la EEAE para cada ejercicio presupuestario tanto a nivel estatal como en cada una de las comunidades autónomas.

c) El Sistema de Información de los servicios públicos de empleo (SISPE), instrumento esencial para la coordinación entre los servicios públicos de empleo y asegurar el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo como un sistema único, y que se define en el artículo 12 del texto refundido de la Ley de Empleo como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los servicios públicos de empleo en todo el territorio del Estado. El SISPE permite también consolidar la estadística, a través de registros homogéneos e integrados en tiempo real, y también la gestión, el seguimiento y la evaluación de las políticas activas de empleo mediante la trazabilidad de todas las acciones relacionadas con los procesos de activación.

Por su parte, el artículo 36 del texto refundido de la Ley de Empleo definen las políticas activas de empleo como «el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social». Para permitir una mejor adecuación a las características de cada comunidad autónoma, estos servicios y programas pueden ser gestionados mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho (artículo 36.3 del texto refundido de la Ley de Empleo).

Por último, desde el punto de vista de la aplicación concreta de las políticas activas de empleo con un enfoque centrado en el acompañamiento continuado a los usuarios, resulta esencial referirse al artículo 27 del texto refundido de la Ley de Empleo que regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que se regula reglamentariamente a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. La Cartera establece las definiciones comunes a los servicios que deben prestar obligatoriamente todos los servicios públicos de empleo españoles y que son la base fundamental para la ejecución de la EEAE y el PAPE.

Si bien, a pesar de las previsiones legales y del entramado institucional, la respuesta de las políticas activas de empleo a las debilidades del mercado laboral y a las dificultades para la inclusión sociolaboral de una parte significativa de la población activa española, ha sido insuficiente. Por una parte, la inversión global en políticas activas de empleo ha sido en España tradicionalmente inferior a la media de la OCDE y de la Unión Europea; por otra, dentro del gasto total de política de empleo, que incluye la protección del desempleo, las políticas activas de empleo representan un porcentaje inferior respecto de las medias de la

Unión Europea, muy alejado de la relación entre activación y protección de otros países y de la pretensión de aproximar la inversión que se realiza en la protección del empleo y el desempleo con la inversión en activación y recualificación.

Por añadidura, las restricciones presupuestarias derivadas de la crisis económica y financiera y mantenidas durante muchos años, redujeron significativamente las inversiones en las políticas activas de empleo durante la última década, de tal modo que todavía no han recuperado la dotación financiera anual anterior a 2010, a pesar de que durante los años 2018 y 2019, se hizo un esfuerzo importante no ha sido hasta 2021, año del mayor esfuerzo inversor en políticas activas de empleo, con un incremento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 del 35%, cuando se logran recuperar las dotaciones presupuestarias.

Como consecuencia, las tasas de cobertura (personas y empresas usuarias atendidas sobre el total potencial) son en España relativamente bajas y mayoritariamente se concretan en acciones de baja intensidad y corta duración. Asimismo, la provisión de las políticas activas de empleo depende significativamente de las subvenciones que los servicios públicos de empleo otorgan a terceras entidades para el mantenimiento de servicios y programas, con las limitaciones que ello conlleva en forma de discontinuidad en las acciones, precarización laboral de los equipos técnicos y falta de orientación hacia los resultados.

Con la visión crítica necesaria para abordar un proceso amplio de reforma, como el que se aborda en esta nueva Estrategia, se debe reconocer que la escasa dotación presupuestaria de las políticas activas en periodos precedentes, se añade a las limitaciones de los servicios públicos de empleo, organismos competentes en su planificación, ejecución y evaluación. Su escasez de medios humanos y materiales, unida a la complejidad del modelo de gobernanza y a la rigidez en el diseño y gestión de las políticas activas de empleo, ha repercutido negativamente en la ejecución presupuestaria.

Asimismo, las políticas activas de empleo tienen carencias en la evaluación y se enfrentan a valoraciones negativas en la eficacia y en la eficiencia de sus servicios y programas. En este sentido, en su estudio sobre el gasto en políticas activas de empleo en España publicado en 2019, la AIREF ha puesto de manifiesto ciertas debilidades de los Servicios Públicos de Empleo, especialmente en relación con determinadas políticas activas. Las dos primeras evaluaciones del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo españoles en el marco de la iniciativa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de los servicios públicos de empleo también pusieron de manifiesto debilidades de los mismos en los procesos de planificación, gestión y evaluación que afectan negativamente a la eficacia y eficiencia de sus servicios y programas.

A pesar de estas debilidades, que han impedido que las políticas activas ofrecieran una respuesta óptima a los desafíos globales y específicos del mercado de trabajo español, puede decirse que el Sistema Nacional de Empleo ha realizado avances significativos en la gobernanza y en la cohesión durante los últimos años, que han representado un sólido punto de partida, junto al compromiso político decidido, al diálogo social y al marco presupuestario, para la elaboración y el impulso a esta Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

CAPÍTULO IV

Objetivos estratégicos, específicos y medidas propuestas

La crisis económica y social derivada de pandemia va a tener un enorme impacto en el mercado de trabajo y la actividad productiva. Por un lado, con relación al crecimiento del desempleo y de la inactividad no solo en términos cuantitativos sino también en términos cualitativos, pues es previsible que va a afectar de manera prioritaria a los colectivos tradicionalmente más vulnerables, pero también a aquellos con menos formación o aptitudes profesionales para la (re)incorporación a la actividad laboral. Por otro lado, es evidente que la actual crisis va a producir (ya lo está haciendo) importantes transformaciones en la economía y el mundo del trabajo: en las empresas y los sectores productivos, en las ocupaciones y en la organización del trabajo, que se unen a las de naturaleza estructural que veníamos atravesando.

Esta nueva realidad, derivada de la crisis y la digitalización, impone la obligación de actuar con rapidez y poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar los principales retos de nuestra sociedad: el impulso de la actividad económica, la reconstrucción social y el cambio de nuestro modelo productivo tras la pandemia, la digitalización y la transición hacia la economía verde, para luchar contra el paro y garantizar el aumento de empleo y las condiciones de trabajo de calidad. Así como procurar incrementos en la tasa de actividad, tanto globales como especialmente de las mujeres, las personas con discapacidad, las personas jóvenes y personas mayores de 55 años, entre otras.

En este nuevo contexto, las Políticas Activas para el Empleo han de convertirse en un mecanismo básico para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras y en una palanca de transformación ante los cambios disruptivos que ya se dejan sentir. Este segundo elemento es especialmente importante, pues las Políticas de Empleo pueden contribuir de forma decidida y eficaz con todas las herramientas posibles en los procesos de transformación y adaptación de las empresas y los sectores productivos, acompañando los tránsitos laborales y la incorporación de nuevas tecnologías que estimulen la actividad económica y la creación de empleo y permitan compatibilizar las necesidades que están apareciendo en sectores esenciales: digitalización, economía verde, investigación, cuidados y servicios a la comunidad, entre otros.

En definitiva, poner todos los recursos económicos, técnicos y humanos del conjunto de las Políticas Activas para la creación y mejora del empleo no solamente constituye un paso esencial en la lucha contra la crisis derivada por la pandemia, sino una pieza básica en la estrategia de transformación del país.

Para que esto sea así, las políticas activas de empleo han de poder cumplir de forma efectiva los objetivos de la mejora de la empleabilidad y el fomento del empleo especialmente de los colectivos más desfavorecidos, que son, por otra parte, los más expuestos y vulnerables en situaciones de crisis económica. Las políticas activas han de centrar gran parte de sus esfuerzos en su atención, procurando su inclusión y tomando en consideración las distintas circunstancias personales (las franjas de edades, la perspectiva de género, exclusión y vulnerabilidad). Asimismo, es necesario el reforzamiento de las regulaciones, estrategias y programas de empleo existentes, además de, en su caso, su actualización y adaptación.

Pero junto a lo anterior, también resulta imprescindible que permitan poner en marcha con celeridad nuevos instrumentos que complementen e incidan de manera eficaz en las nuevas situaciones y necesidades. En concreto, se hace necesaria la adopción de programas que se alineen con las necesidades básicas de España, ya deriven de la crisis de la COVID-19, ya tengan una naturaleza más estructural. En este ámbito, la formación ha de ocupar un papel central, mediante la recualificación y redireccionamiento de aquellas personas más afectadas por ambos procesos, así como la incorporación de la formación a lo largo de la vida de las personas.

Desde esta perspectiva España se encontraría en condiciones de cumplir de forma efectiva tanto con los compromisos derivados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman la Agenda 2030, como del reciente Acuerdo del Consejo Europeo y de las Recomendaciones realizadas por la propia Comisión Europea en el marco del semestre europeo.

En primer lugar, atendiendo exclusivamente al ODS 8, el empleo decente se vincula con el crecimiento económico. No es posible alcanzar crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, sin promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Dicho de otra forma, en perspectiva 2030, las políticas de empleo van de la mano con el proceso de transformación económica, son complementos imprescindibles y necesarios.

En segundo lugar, porque estas medidas de política de empleo están incardinadas en la estrategia nacional y europea de reconstrucción económica y social, centradas en convertir la crisis en una oportunidad, poniendo las bases del proceso de transformación de nuestra economía y de remodelación de nuestra sociedad. En particular, se toman en consideración las Recomendaciones realizadas a España en el marco del Semestre europeo (2019-2020 y 2020-2021) que son, en síntesis:

– Garantizar que los servicios sociales y de empleo sean capaces de proporcionar un apoyo efectivo.

– Favorecer la transición hacia los contratos indefinidos, en particular mediante la simplificación del sistema de incentivos a la contratación.

– Incrementar la cooperación entre los sectores educativo y empresarial con vistas a mejorar las capacidades y cualificaciones demandadas en el mercado laboral, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.

– Mejorar la eficacia de las políticas de apoyo a la investigación y la innovación.

– Reforzar la capacidad y resiliencia del sistema sanitario, en lo relativo a los trabajadores sanitarios y a los productos médicos y las infraestructuras esenciales.

– Respaldar el empleo mediante medidas encaminadas a preservar los puestos de trabajo, incentivos eficaces a la contratación y el desarrollo de las cualificaciones, así como el acceso al aprendizaje digital.

– Anticipar los proyectos de inversión pública que se encuentran en una fase avanzada de desarrollo y promover la inversión privada para impulsar la recuperación económica. Centrar la inversión en la transición ecológica y digital, y particularmente en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, la infraestructura energética, la gestión de los recursos hídricos y de los residuos y el transporte sostenible.

– Mejorar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno.

De acuerdo con estas recomendaciones, se establecen como objetivos prioritarios para reformar las políticas de empleo:

A) Adopción de las medidas necesarias para hacer más eficaces las políticas activas de empleo:

a) Mejora y establecimiento de sistemas de evaluación y seguimiento y control de los programas y medidas de fomento del empleo y de las políticas activas para el empleo con nuevos indicadores. Se ha de elaborar una normativa que establezca objetivos concretos y coordinados que permitan evaluar los resultados y la eficacia de las políticas de empleo y definir indicadores comparables que midan el impacto efectivo. La norma prevé la adaptación durante el próximo año de tales criterios en el conjunto de la normativa de políticas activas en todo el territorio español, marco temporal para revisar e incorporar nuevos indicadores.

b) En particular, evaluación de los incentivos a la contratación, reordenación y racionalización para garantizar su eficacia. Concentración prioritaria de incentivos al empleo indefinido de colectivos con mayores dificultades para la incorporación al mercado de trabajo, por ejemplo, los nuevos perceptores de ingreso mínimo vital. Respecto de estos colectivos los incentivos a la contratación habrán de integrar en el marco de programas específicos y multidisciplinares que contemplen diversas medidas para abordar de manera individualizada las situaciones de exclusión laboral.

c) Garantizar una mayor cooperación entre administraciones, particularmente en orden a la identificación de iniciativas de buena práctica entre los programas propios de los servicios públicos de empleo, para impulsar su generalización y adaptación a través del aprendizaje mutuo.

d) El texto refundido de la Ley de Empleo establece que las comunidades autónomas son las principales responsables de la gestión de las políticas activas de empleo. A diferencia de la mayoría de políticas transferidas a las comunidades autónomas, el sistema de transferencias de las políticas activas de empleo se decide cada año a través de las correspondientes Conferencias Sectoriales.

Esta consideración de los fondos repartidos a las comunidades autónomas como subvenciones se ha demostrado ineficaz e ineficiente dado que la planificación y ejecución de las políticas activas de empleo es necesariamente plurianual. Por ello, se hace necesario analizar alternativas de financiación que permitan ese enfoque plurianual que, sin duda, harán posible ser mucho más eficaces con los mismos fondos.

B) Fortalecer los mecanismos de prospección y orientación:

a) Prospección y conocimiento anticipado de evolución de los sectores y sus necesidades.

La adaptación de las políticas activas de empleo a las transformaciones productivas, del trabajo y de las ocupaciones exige potenciar el análisis prospectivo que permitirá ir identificando de manera anticipada los nuevos ámbitos productivos susceptibles de generar empleo. Ello es imprescindible para diseñar una formación que responda a las exigencias de nuevas ocupaciones y trabajos en los nuevos sectores productivos. También para poder prestar todo el soporte a los procesos de transición laboral como consecuencia del declive de sectores tradicionales en favor de otros más innovadores.

Todo ello requiere hacer un esfuerzo para mejorar el sistema de observatorios para que de manera eficaz se ocupen del análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo y de la actividad productiva. Igualmente, se hace necesaria una mayor coordinación entre los Observatorios Ocupacionales de las comunidades autónomas y el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, en donde se pueda combinar el conocimiento global del Observatorio del SEPE con el conocimiento más territorial de los Observatorios autonómicos, para lo que se avanzará en la creación de la Red Estatal de Observatorios Ocupacionales.

b) Orientación: formación y contratación de personas técnicas orientadoras.

En coordinación con un sistema de prospección adecuada que se anticipe a las necesidades formativas y, en general, de fomento del empleo, es preciso reforzar los instrumentos de orientación.

A tal fin es imprescindible, de un lado, el incremento del número de personas para realizar tareas de orientación a las personas desempleadas de modo que se mejore sustancialmente la ratio de orientadores por demandante-no ocupado-población activa. Solo esto puede garantizar un tratamiento adecuado e individualizado en el acompañamiento a las personas desempleadas, además de garantizar la propia eficacia de la actividad orientadora mediante la mejora de la personalización del servicio y de los sistemas de perfilado holístico.

Para superar un déficit estructural que España ha tenido en este ámbito, el personal técnico orientador tiene que tener entre sus actividades fundamentales también, el acompañamiento y asesoramiento al tejido empresarial, especialmente a las PYMES.

De manera complementaria es preciso el desarrollo de actividades específicas de cualificación y formación para que las personas técnicas orientadoras cuenten con las herramientas suficientes y adecuadas para desempeñar su trabajo. El objetivo final es orientar las actividades formativas para que sean eficaces a lo largo de toda la vida laboral. Así mismo es necesario formar a todo el personal de estos servicios para identificar y erradicar sesgos y estereotipos de género que siguen lastrando la incorporación de las mujeres a determinados sectores productivos de alta empleabilidad.

Siempre en coordinación y nutriéndose de los conocimientos y las pautas que emitan los observatorios de ocupaciones.

C) Apoyo financiero de las Políticas Activas de Empleo.

El desempleo es una de las principales preocupaciones de los españoles y es un problema estructural de la economía española. La comparativa del nivel de inversión en políticas activas de empleo sobre el PIB del conjunto de administraciones españoles respecto de los países de la Unión Europea ofrecida por Eurostat muestra que se está muy lejos de la media, especialmente cuando se tiene en cuenta que la tasa de paro española es el doble de la media europea.

Por ello, se hace necesario que, en los próximos años, y más con la interrupción del proceso de crecimiento económico que ha supuesto la crisis sanitaria de la COVID-19, trabajar para que la inversión en políticas activas de empleo sobre el PIB converja con la media europea, un esfuerzo al cual, deben contribuir todas las administraciones.

D) Apoyo a la contratación indefinida y el empleo autónomo de la generación millenial.

El período de recuperación del empleo previo a marzo de 2020 ha permitido que personas que han atravesado por grandes problemas de inserción laboral a causa de la crisis de 2008 hayan podido emplearse o iniciar proyectos profesionales. Sin embargo, su

vinculación con el mercado de trabajo ha sido, en general, más endeble que la que correspondería a esta cohorte generacional, a causa de tales problemas de ingreso al mismo.

Ahora, la crisis de 2020 les ha afectado de forma desproporcionada a causa de este desarrollo profesional todavía precario. Hay que atender a las necesidades específicas de un colectivo de personas que deberían formar parte de la espina dorsal de nuestra estructura productiva pero que, por circunstancias de la economía totalmente ajenas a su responsabilidad, sufren carreras profesionales precarias.

Por consiguiente, es necesaria una actuación que fortalezca sus carreras profesionales y les procure una sólida vinculación con el mercado de trabajo. Conviene impulsar dos Ejes de actuaciones:

a) En relación con el empleo por cuenta ajena. Incentivación de los contratos indefinidos dirigidos a personas desempleadas o la conversión de contratos temporales, vinculada en ambos casos a procesos de mejora de la empleabilidad, mediante acciones de formación específicas para el empleo que otorguen prioridad a esta cohorte generacional.

b) En relación con el empleo por cuenta propia. Incentivación de mecanismos de segunda oportunidad de aquellas personas cuyos proyectos profesionales se hayan frustrado como consecuencia directa o indirecta de la COVID-19. Ayuda «de rescate» a proyectos empresariales en peligro por las mismas circunstancias. Excepcionalmente, atención a nuevos proyectos especialmente solventes o promisorios de personas sin experiencia previa de autoempleo.

El objetivo básico es procurar una vinculación estable con el mercado de trabajo y con perspectivas de mejora profesional en favor de una generación de personas cuya inserción laboral ha estado lastrada por dos sucesivas crisis (personas de entre 30 y 40 años de edad).

Visión estratégica

Como se indicó anteriormente, los acuerdos entre el Gobierno de España y los interlocutores sociales y económicos expresan el carácter prioritario de las Políticas Activas de Empleo en el marco del diálogo social y en la estrategia para la recuperación del empleo después de los efectos de la pandemia de la COVID-19. Esta voluntad política, social y económica de impulso y mejora de las políticas activas de empleo debe concretarse a nivel presupuestario y plasmarse en los instrumentos de planificación estratégica, específicamente en esta nueva EEAAE 2021-2024.

Sin embargo, todo proceso transformador parte de una «visión estratégica» que incorpore los elementos esenciales del cambio, que identifique los ámbitos de mejora y anticipe, en lo fundamental, lo que se quiere alcanzar. Naturalmente, esta visión debe ser coherente con el conocimiento y la experiencia acumulada, así como con los medios previsibles, para facilitar la determinación de los objetivos y, a la vez, que estos resulten razonablemente factibles. La formulación de una «visión estratégica» que pueda ser compartida por todos los actores de la nueva EEAAE es también necesaria para encuadrar el proceso y orientar el esfuerzo de la participación.

En este sentido y de acuerdo con todos los antecedentes expresados en las páginas anteriores, consideramos que la reforma e impulso de las políticas activas de empleo no puede obviar los siguientes elementos que han sido determinantes para la elaboración de esta nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024:

1. La planificación, la gestión y la evaluación de las políticas activas de empleo a través de la nueva Estrategia se debe apoyar en los principios de gobernanza y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo. En este sentido, debemos aprovechar los marcos relacionales con los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, como la Conferencia Sectorial o el Consejo General, así como las prácticas habituales de colaboración técnica, como los grupos, los entornos colaborativos de trabajo y el aprendizaje mutuo a través del intercambio de buenas prácticas.

Estos principios no deben limitarse al proceso de elaboración que ha llevado a esta nueva Estrategia partiendo de la mesa del diálogo social, sino a todos los elementos

necesarios para su desarrollo, seguimiento y evaluación, incluyendo la disponibilidad y distribución de los presupuestos. Asimismo, deben extenderse a todos los procesos de planificación, gestión y evaluación de las políticas activas de empleo.

2. El enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, debe ajustarse a la evolución que establezca el grupo de trabajo anteriormente descrito, que valore la posibilidad de evolucionar a un sistema apoyo y acompañamiento a lo largo de toda la vida laboral, tomando como referencia el «derecho al apoyo activo para el empleo» que prevé el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

3. Este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo. Este principio de atención prioritaria debe tenerse en cuenta también desde el punto de vista territorial y sectorial, considerando objetivamente las circunstancias.

4. La orientación personalizada de las políticas activas de empleo también debe basarse en un enfoque holístico, que tenga en cuenta el conjunto de las circunstancias condicionantes del acceso y del mantenimiento del empleo, ofreciendo una atención integrada en forma de itinerarios que permitan combinar servicios y programas de activación en función de las necesidades concretas y, a la vez, en forma coordinada con las medidas de protección y de intervención social, reforzando los vínculos entre las políticas activas de empleo y la protección social, particularmente la protección por desempleo, como se ha planteado en el proyecto de reforma de las prestaciones por desempleo que hay que acometer próximamente en el marco de reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

5. El enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas requiere la continuidad en el tiempo, y la accesibilidad (física y virtual) a los servicios. Implica también la aplicación del principio de adicionalidad, mediante la suma de esfuerzos y capacidades, especialmente en un ámbito territorial concreto. Este enfoque debe estimular la colaboración de los servicios públicos de empleo con otras administraciones públicas y con otras entidades que prestan servicios para el empleo.

6. La mejora de la eficacia de las políticas activas de empleo requiere la intensificación de las relaciones entre los servicios públicos de empleo y las empresas. Requiere también mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo con los acuerdos fruto del diálogo social y la negociación colectiva.

7. Las políticas activas de empleo deben ser coherentes con las decisiones estratégicas que se orientan hacia la transformación productiva, es decir, hacia la innovación y la sostenibilidad. Por tanto, los servicios y los programas de las políticas activas de empleo deben priorizar dentro de lo posible las actuaciones coherentes con la innovación, las energías limpias, la economía circular, el sector de los cuidados, la acción cultural y la creación artística y la digitalización de las actividades productivas.

8. Como cualquier política que utiliza recursos públicos, las políticas activas de empleo deben evolucionar en la autoexigencia de eficacia y eficiencia, orientándose hacia resultados mensurables a través de indicadores de esfuerzo e impacto. En la misma línea, deben incorporar el análisis de la satisfacción de las personas y las empresas que utilizan los servicios o participan en los programas y la comparación de resultados como instrumento de mejora y aprendizaje. A tal fin, se promoverá la colaboración con la AIREF para los Planes de Evaluación de las políticas activas de empleo.

9. En el marco de la nueva EEAE, el impulso de las políticas activas de empleo se debe apoyar en la mejora de las capacidades y la transformación digital de los servicios públicos de empleo, puesto que estos son los organismos directamente responsables de su diseño, planificación, y gestión. Este fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, indisoluble de la mejora de las políticas activas de empleo, debe extenderse a los elementos críticos de su desempeño, especialmente a la mejora de la relación con las personas y con las empresas, a la trazabilidad de las acciones y al uso de herramientas inteligentes.

Con estas premisas, resulta posible formular una «visión estratégica» para el impulso de las políticas activas de empleo en la nueva Estrategia en los siguientes términos:

Impulsar las políticas activas de empleo dentro del marco de gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo, con un enfoque centrado en las personas y en las empresas,

orientándolas hacia resultados evaluables, coherentes con la innovación y la sostenibilidad, y apoyadas en la mejora de las capacidades y en la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

La formulación de esta «visión estratégica» en la mesa del diálogo social ha permitido facilitar y orientar la participación de los grupos de trabajo que contribuyan a hacer efectiva la reforma y el impulso de las políticas activas de empleo en esta nueva Estrategia 2021-2024, a partir de un enfoque estratégico compartido; por otra, permite establecer una «hoja de ruta» para la implantación de esta nueva Estrategia que integre las principales líneas de actuación y medidas propuestas.

Partiendo de la «visión estratégica» que, a su vez, es resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo, desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y las referencias internacionales, se han identificado cinco Ejes diferenciados y complementarios:

1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
2. Coherencia con la transformación productiva.
3. Orientación hacia resultados.
4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo.
5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Se trata de Ejes que han sido abordados con una perspectiva estratégica y configuran una estructura idónea para encuadrar las nuevas políticas activas de empleo, al igual que se incorporarán de manera transversal las medidas analizadas por el grupo de trabajo de políticas de empleo para personas con discapacidad.

En concreto, esta estructura ha facilitado la formulación de los «objetivos estratégicos» de la nueva Estrategia, puesto que invita a compartir la visión global para el impulso de las políticas activas de empleo independientemente del tipo de actuación en particular y del «eje anterior» en el que se encuadre cada servicio o programa concreto.

Esta nueva Estrategia configurada en torno a estos Ejes impulsará los programas y servicios a través del Plan Anual de Política de Empleo 2021, en torno a los seis Ejes contemplados actualmente en el texto refundido de la Ley de Empleo. En todo caso los nuevos Ejes estratégicos de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 orientarán la ordenación de los «objetivos estructurales», también previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo, y su relación con los servicios y programas de cada Eje.

La nueva formulación de objetivos estratégicos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 invita a compartir la visión global para el impulso de las políticas activas de empleo, independientemente del tipo de actuación en particular y de la naturaleza de la misma en la que se encuadre cada servicio o programa concreto, a través de los Ejes definidos en el vigente texto refundido de la Ley de Empleo. Esta estructura de carácter horizontal aporta una verdadera perspectiva estratégica al conjunto de políticas activas de empleo a desarrollar durante el periodo 2021-2024.

Cada uno de los objetivos estratégicos incluye, a su vez, objetivos específicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. Esta estructura facilita la planificación estratégica y temporalización de las actuaciones necesarias para la modernización de las políticas activas de empleo.

1) Objetivo estratégico 1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas.

Objetivo Específico 1: Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

Desde la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo se plantea mejorar el acceso al empleo de demandantes de empleo especialmente de jóvenes y personas en situación de desempleo de larga duración. Dada la situación actual se hace necesario incorporar un trabajo técnico de innovación y de revisión metodológica que permita identificar las competencias del futuro para diseñar itinerarios de empleo y formación personalizados. La innovación en la información y en la orientación profesional ha de

reflejarse en la utilización de nuevas herramientas que incorporen programas de perfilado y digitalización aplicada a la gestión de la carrera profesional que requerirá itinerarios de empleo y formación personalizados que incorporen la perspectiva de género. Merece especial atención contemplar la diversidad de los diferentes colectivos favoreciendo la atención temprana, especialmente en los colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad.

Desde los servicios públicos de empleo se contempla la distancia entre políticas activas de empleo y políticas de ayudas y subvenciones. La creación de sinergias entre estos dos tipos de medidas dará mayor efectividad a la gestión de la intermediación laboral, contemplándose como un avance la conexión y compartición de datos entre las políticas activas de empleo y las políticas de ayudas. Propiciar espacios de encuentro entre empresas y los servicios públicos de empleo, explorando fórmulas de colaboración público-privada.

La gestión por competencias se plantea como un avance en la obtención de resultados positivos de la intermediación laboral; en este sentido, la utilización de instrumentos europeos tales como la taxonomía europea de ocupaciones, competencias y cualificaciones, ESCO, permite utilizar el mismo lenguaje a demandantes de empleo y a las empresas en sus propios sectores de actividad. El objetivo en suma es favorecer que las empresas y las personas puedan ponerse en contacto directamente, un buen referente para ello es la plataforma de servicios de empleo europeos EURES.

Medidas propuestas:

– Desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección.

Creación y desarrollo del cuerpo profesionalizado y estable de orientadores/as y prospectores/as, lo que implica especializar y profesionalizar el servicio de orientación y de prospección, con la definición de su perfil y el refuerzo de personal en la estructura de los servicios públicos de empleo. La metodología de atención individualizada que incorpore de forma transversal la igualdad de mujeres y hombres, contemplará el servicio de acogida, la mejora en la accesibilidad a los servicios, la atención integral en materia de inserción laboral a colectivos vulnerables, incorporando adaptaciones a la situación actual tales como la atención a personas jóvenes menores migrantes no acompañados, entre otros, para ello se necesita definir servicios especializados de orientación e inserción sociolaboral. Para fomentar el trato individualizado debe establecerse el profesional de referencia. Es importante, igualmente, la especialización del servicio de orientación y prospección a favor de personas con discapacidad.

Asimismo, el establecimiento de una «Red de Personas Orientadoras» que dispongan de herramientas informáticas comunes para todo el Sistema Nacional de Empleo, adaptadas a diferentes niveles de uso digital e interfaz, accesibles a todos los demandantes, con canales no presenciales de orientación, con herramientas para la trazabilidad de la orientación proporcionada y un sistema de evaluación de la orientación fundamentado en la calidad.

La red debe incorporar metodologías de perfilado para el diseño de itinerarios personalizados para la inserción laboral y tener acceso a pasarelas de actuación conjunta entre administraciones con competencias compartidas en colectivos específicos (servicios sociales, universidades, igualdad, migraciones).

– Impulsar el enfoque de gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación.

Este enfoque de gestión, implica, entre otros, el desarrollo de nuevas formas de trabajo basadas en competencias; el establecimiento de los perfiles competenciales de profesionales de los servicios públicos de empleo en los ámbitos de orientación, prospección e intermediación laboral; la utilización de la taxonomía ESCO como nexo de integración entre los servicios de orientación, intermediación y formación; la revisión y adecuación de la Intermediación laboral, implementando un sistema de intermediación por competencias; la autogestión de candidaturas y el contacto directo entre empresas y demandantes de empleo y la actualización de la aplicación de gestión y seguimiento de ofertas de empleo.

Objetivo Específico 2: Servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

Fomentar una relación profesional y de proximidad para una atención especializada y personalizada, además de un asesoramiento integral a las empresas, atendiendo a sus características y demandas particulares, adecuando los servicios para ser efectivos y fidelizar a empresas. Configurando espacios físicos de atención a empresas y mejorando la prospección laboral. Modelo de Atención a empresas en ventanilla única y/o con fácil accesibilidad a los servicios. Creación de unidades específicas de atención a PYMES.

Medidas propuestas:

– Elaborar una cartera de servicios específicos dirigidos a empresas.

Elaborar una cartera de servicios, consensuada con los servicios públicos de empleo y en colaboración con los empleadores, que permita potenciar las relaciones empresa-entidades-administraciones públicas y en la que se definan contenidos y requisitos para la aplicación de las distintas acciones que la constituyan. Estos servicios se reflejarían en la creación de espacios físicos concretos con personal especializado en la gestión de servicios a empresas (prospección empresarial, asesoramiento a proyectos de autoempleo y emprendimiento, selección técnica, gestión de ofertas de empleo especiales, relaciones institucionales con las empresas, participación en ferias y eventos, entre otras). Diseñar mecanismos comunes que permitan evaluar la calidad de los servicios prestados a empresas.

– Desarrollar el Sistema de Información (SISPE) de empresas y portal de empresas.

Desarrollar un sistema que permita registrar información clave de empresas y de los servicios gestionados con ella, asegurando su interoperabilidad con otros entornos SISPE y la comunicación con las bases de otros Organismos para facilitar la disposición de información de utilidad para la mejora de la atención de las empresas. Asimismo, diseñar un portal de empresa con los servicios que se les ofrecen y que facilite y agilice la comunicación con los servicios públicos de empleo y la trazabilidad de las gestiones.

Objetivo Específico 3: Políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo.

Incrementar la eficacia, accesibilidad y personalización de servicios y programas del Sistema Nacional de Empleo incorporando progresivamente herramientas multicanal que permitan la transformación digital de los servicios públicos de empleo.

Aprovechando los recursos digitales para abrir nuevos canales de relación entre las empresas, las personas y los servicios públicos de empleo. Avanzando en la multicanalidad, con sistemas innovadores, tradicionales, variados e integrados entre sí, favoreciendo las actividades de comunicación, garantizando la accesibilidad y personalización de los servicios y programas para el empleo. Considerando la transformación digital de los servicios públicos de empleo y de las políticas de empleo una gran herramienta para articular servicios y programas, contribuyendo a evitar la falta de integración, la dispersión, el solapamiento de actuaciones, o la falta de continuidad en la oferta de servicios y programas.

Incorporación de nuevos modelos de cooperación pública-pública, pública-iniciativa social y pública-privada en los ámbitos europeo, nacional, autonómico y local integrando las políticas activas de empleo con las políticas sociales para dar continuidad a los servicios definidos en el Sistema Nacional de Empleo, configurando sinergias entre entidades de ámbitos diferentes, así como la integración de procedimientos de actuación coordinados. Dando especial atención a las zonas rurales o despobladas, con criterios flexibles y adaptables de disponibilidad temporal, teniendo en cuenta las recomendaciones de la UE en estas zonas, siendo necesaria la identificación de aquellas administraciones cuya cooperación es imprescindible para garantizar la continuidad y mejora de los servicios, la mejora de la calidad de la atención y la especialización de los programas.

Medidas propuestas:

– Poner en marcha los nuevos centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo.

La puesta en marcha de los nuevos centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, de acuerdo con su normativa reguladora, dentro del programa de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo previsto en el Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, uno por en el ámbito de cada comunidad autónoma y Ciudades de Ceuta y Melilla y otro estatal, y sus correspondientes planes de trabajo anuales, permitirá avanzar en: La evaluación de programas de orientación, prospección e intermediación laboral, la experimentación e innovación en nuevas políticas activas de empleo, el impulso al desarrollo de las iniciativas de emprendimiento, calificadas como buenas prácticas entre el conjunto de los servicios públicos de empleo, para el benchmarking y la mejora continua, el diseño de nuevos modelos de orientación personalizada, promover actuaciones de desarrollo y mejora de la función de las personas técnicas orientadoras para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como la prospección empresarial e intermediación laboral, poniendo especial atención en los territorios amenazados por el despoblamiento, en la impartición de la formación innovadora a la red del personal de orientación, alineada con las necesidades de los servicios públicos de empleo.

En el caso de las comunidades autónomas, el Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo permite la creación por las mismas de estos, conforme a sus propias normas de auto organización.

En el caso del centro estatal y de las ciudades autónomas, los mismos se consideran meros mecanismos para optimizar las funciones recogidas en el programa de orientación, emprendimiento e innovación, incluyéndose por tanto sus funciones en la estructura actual del Servicio Público de Empleo Estatal, sin que sea necesario crear nuevas unidades organizativas de las recogidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por estar subsumidas sus funciones y organización dentro de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo y las Direcciones Provinciales de Ceuta y Melilla.

2) Objetivo estratégico 2. Coherencia con la transformación productiva

Objetivo Específico 1: Acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.

El conjunto de las políticas activas tienen que acompañar en el objetivo de intentar superar las debilidades de nuestro modelo de crecimiento por el reducido peso de nuestra industria, la externalización de la fabricación de bienes y productos clave para el funcionamiento de nuestra sociedad, y la excesiva dependencia respecto a algunos sectores y el débil cambio de nuestro modelo productivo tras la anterior crisis y la actual debida a la COVID-19, así como en la senda de la consecución de un modelo basado en actividades de mayor valor añadido.

Las políticas activas deben enfocarse para orientar, formar, intermediar e incentivar hacia aquellos sectores con mayor proyección de futuro a las personas en desempleo y las que puedan ver amenazada su actividad. Igualmente deben potenciar el desarrollo de herramientas digitales y tecnológicas que permitan a los servicios públicos de empleo apoyar tanto las personas trabajadoras como las empresas en el desarrollo de competencias digitales, promoviendo el desarrollo de plataformas y canales profesionales en la red, que integren diferentes herramientas y recursos accesibles para aportar a las personas trabajadoras y aquellas en puestos directivos, conocimiento, competencias, nuevas perspectivas, buenas prácticas y espacios de encuentro sobre los escenarios de transformación productivos y de servicios de la economía permitiendo la interacción tanto presencial como virtual en formación formal y no formal.

Medidas propuestas:

– Acompañamiento y orientación durante el proceso de transformación productiva.

Consistente en la prestación de servicios flexibles y ágiles de acompañamiento, formación y orientación a personas empleadas durante sus procesos de cambio hacia nuevas formas trabajo coherentes con la transformación productiva.

Las transformaciones rápidas y profundas en las formas de trabajar y en las competencias requeridas que se producen en el sistema productivo requieren que los servicios públicos de empleo desarrollen un programa de implantación de un modelo de orientación y de formación basados en fomentar la autonomía y los recursos personales de los usuarios y usuarias, como: formación en competencias digitales, STEAM y emprendedoras; potenciación del conocimiento de experiencias emprendedoras de éxito, de los servicios prestados por el servicios públicos de empleo, de las oportunidades de empleo y de los nuevos perfiles profesionales; diseño e implantación de itinerarios específicos de formación e inserción, de recursos de orientación y formación especializados, incrementando la promoción de la formación dual, la oferta formativa de especialización de postgraduados y ofertas formativas específicas de transferencia en el sistema de empresas e innovación y desarrollo tecnológico; así como la elaboración de un plan de formación de personas directivas para el cambio de modelo productivo, la transición ecológica y nuevas oportunidades de sectores emergentes.

Objetivo Específico 2: Aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

La transición energética hacia la descarbonización de la economía y la adaptación al cambio climático no solo tiene el potencial de frenar el cambio climático y crear sociedades más resilientes, sino también el de convertirse en motor de crecimiento, impulsando la innovación y el empleo.

Poner en marcha nuevas políticas y nuevos instrumentos que permitan afrontar la transición hacia la economía verde, centrando las actuaciones de activación para el empleo y la inversión en la transición ecológica y en el fomento de la investigación e innovación, en la producción y utilización de fuentes de energía limpias y eficientes, las infraestructuras energéticas, la prevención y el control integrados de la contaminación, la adaptación a los impactos del cambio climático, la gestión de los recursos hídricos y de los residuos, y el transporte sostenible.

Las políticas activas de empleo deben reforzar otras políticas sectoriales y territoriales dirigidas a la transición ecológica y la economía circular.

La transición de una economía lineal –extraer, producir y desechar– a una economía circular –repensar, rediseñar, reducir, reutilizar, reparar, recuperar, reciclar– supone un cambio de paradigma en el sistema económico que da respuesta a los desafíos concernientes a los retos medioambientales, que pasan a ser una prioridad en las políticas nacionales y europeas de desarrollo sostenible.

Este nuevo modelo de producción y consumo, que abre oportunidades de desarrollo y crecimiento económico, tiene como clave la innovación y requiere de nuevas tecnologías, procesos, servicios y modelos empresariales. Su implementación generara nuevos empleos, el crecimiento de ocupaciones de distintos niveles profesionales y un «enverdecimiento» de las mismas que requerirán nuevas competencias profesionales.

Medidas propuestas:

– Elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales de transformación productiva.

Consistente en la elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales a 3 años de transformación productiva que contemplen, entre otros aspectos: la colaboración de los servicios públicos de empleo con los interlocutores sociales, con otros agentes económicos y sociales y con otras administraciones públicas en la planificación y puesta en marcha de planes territoriales, locales y sectoriales de apoyo al desarrollo de experiencias de economía social, digital y sostenible; la constitución de equipos flexibles y especializados capaces de trabajar por proyectos con autonomía y pegados al territorio y a las empresas; el análisis del

potencial de nuevos empleos que contemplen, entre otros aspectos, la sostenibilidad ambiental (en el sector de la restauración de explotaciones mineras, nuevos usos de las instalaciones térmicas), los cuidados socio-sanitarios a domicilio, sector agro-forestal y logística inteligente; la elaboración de mapas de recursos en cada territorio para poder poner en marcha experiencias de economía circular; la elaboración de planes de cualificación y recualificación de colectivos especialmente afectados (mujeres y jóvenes con baja cualificación, mayores de 45 años, personas con discapacidad), en aspectos como las competencias digitales, STEAM y emprendedoras, así como para personas empleadas en sectores intensivos en el uso de energía; el diseño de equipamientos e infraestructuras capaces de acoger a las industrias de sectores productivos no tradicionales como las creativas, culturales, de cuidados y de innovación; los objetivos para el cambio de modelo productivo y la evaluación del impacto de los planes.

Asimismo, analizar proyectos innovadores por el que empresas mercantiles en riesgo de desaparecer, ya sea como consecuencia de una crisis o por jubilación sin relevo generacional, mantengan su actividad y sus empleos a través de procesos de transmisión o transformación en empresas de economía social.

– Prospección sistemática y programas de apoyo a sectores y territorios inmersos en procesos de transformación productiva.

El enfoque de los servicios a la orientación, formación, intermediación e incentivo de sectores y territorios inmersos en procesos de transición productiva requiere de la puesta en marcha de: equipos que realicen una prospección sistemática de nichos de emprendimiento; programas de apoyo a la formación, el emprendimiento y la contratación; colaboración con agentes sociales y colectivos con experiencia y conocedores de la realidad de los sectores y territorios afectados; financiación de contratos en administraciones públicas de un año de duración y de actividades relacionadas con la transición productiva, que funcionarán como proyectos piloto; líneas de financiación a emprendedores, en proyectos de economía social, a través de instrumentos como, entre otros, microcréditos y «capital semilla»; apoyos fiscales a proyectos de economía social, digital y sostenible; apoyo a pymes y microempresas en su transición digital mediante la formación de las personas empleadas en ellas.

– Potenciar las capacidades del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE para la prospección, el estudio del mercado de trabajo y la detección de las necesidades del mercado de trabajo.

Impulsar el trabajo del Observatorio del SEPE, ampliando los recursos humanos y su capacidad tecnológica, para el análisis y estudio del mercado de trabajo y la prospección y detección de las necesidades formativas del sistema productivo a partir una metodología donde se integran herramientas de análisis cuantitativo y cualitativo de la información, así como la difusión de sus resultados como referentes para los programas de activación para el empleo y la prevención de situaciones de exclusión del mercado laboral. Para ello, establecerá protocolos de colaboración y coordinación, con otras administraciones y organismos públicos, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, así como con otros agentes sociales representativos de los diferentes sectores laborales y ámbitos territoriales, que permita disponer de la más amplia y actualizada información del mercado de trabajo y el mayor conocimiento de situación y tendencias de los sectores y actividades económicas y de los perfiles profesionales y ocupaciones, y en especial de los cambios y transformaciones que se deriven de los procesos de transición productiva en los diferentes ámbitos sectoriales de actividad económica y territoriales. Todo ello con el fin de dar respuesta a las demandas y necesidades de información necesarias para corregir desequilibrios y desajustes entre oferta y demanda, para la cualificación y formación de trabajadores, para desarrollar las transiciones laborales, territoriales y productivas, facilitando la planificación, la programación y la toma de decisiones en la elaboración de políticas de activación para el empleo. Así como la potenciación y sinergias con de la red de Observatorios del conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

3) Objetivo estratégico 3. Orientación hacia resultados

Objetivo específico 1: Consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

Establecer un marco común donde se defina el modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo y se diferencie entre los procesos evaluativos a desarrollar para un conjunto de políticas activas de empleo, de aquellos servicios o programas que puedan ser objeto de seguimiento continuo (monitorización) o bien de una evaluación individualizada en el seno del Sistema Nacional de Empleo; diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para la evaluación y el seguimiento, asegurando la perspectiva de género e igualdad de oportunidades; así como la participación de los interlocutores sociales y otras entidades y organismos y particularmente de la AIREF.

El establecimiento de un marco común requiere de la revisión normativa, afianzando la integración del seguimiento y la evaluación en el diseño y planificación de las políticas activas de empleo.

Medidas propuestas:

– Diseñar el modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo.

Con el fin de institucionalizar la evaluación en el marco del Sistema Nacional de Empleo se elaborará un modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo. El modelo contribuirá en la rendición de cuentas, facilitará la toma de decisiones y avanzará en la transparencia y la difusión del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. En consecuencia, el actual marco normativo de las políticas activas de empleo debe adecuarse para conferir el carácter de institución a la evaluación, y así dotarle de mayor efectividad. El carácter holístico que conlleva un modelo integrado proporcionará la visión de sistema necesaria para el seguimiento de los objetivos planteados en esta Estrategia.

– Diseñar e implementar un plan de trabajo anual con expertos en evaluación a través de mecanismos especializados.

En base al modelo integrado de evaluación de las políticas activas de empleo, se creará un plan de trabajo anual consensuado, teniendo en cuenta tanto las singularidades de cada uno de los servicios públicos de empleo como las aportaciones del resto de agentes del Sistema Nacional de Empleo, que contemplará los objetivos específicos de evaluación, actividades concretas (elaboración de guías, pliegos de contratación, diseño de indicadores clave, recursos y herramientas, etc.), cronograma de actuaciones, actos de comunicación y difusión, y presupuesto asignado. Para llevar a cabo este plan de trabajo se fomentará tanto la capacitación en evaluación del grupo motor responsable de la implementación del modelo integrado, como de sensibilización en la cultura evaluadora del resto de la organización. Para dotar de estabilidad la práctica de la evaluación se promoverá la creación de mecanismos especializados en evaluación en los servicios públicos de empleo.

Objetivo específico 2: Valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Diseño de un sistema común que permita valorar cualitativamente la atención a los usuarios, que comprenda el conjunto de las actividades de los cuatro servicios que integran la Cartera Común de Servicios, al objeto de garantizar la mejora continua de la calidad de los servicios comunes prestados por el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema debe ser dinámico y ágil de análisis cualitativo de satisfacción y necesidades tanto de las personas y las empresas usuarias como de las personas que proporcionan los servicios y tener en cuenta las expectativas de las personas usuarias y de las empresas, la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios y la perspectiva de género.

Medidas propuestas:

– Evaluación de la calidad, impacto y satisfacción de la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.

Los cuestionarios que se diseñen a tal efecto deberán garantizar la comparabilidad interterritorial. Sin embargo, en el hipotético establecimiento de objetivos y su posterior análisis deberá tenerse en cuenta que el grado de consecución de los mismos, no sólo depende del empeño que los servicios públicos de empleo ponen en dar un servicio de calidad, sino que interviene de manera muy activa y directa la situación socioeconómica de cada comunidad autónoma, jugando un papel importantísimo esta última, lo que conllevaría a la aplicación de mecanismos correctores

– Creación de un mecanismo especializado de evaluación de la calidad en la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo. Para ello, se contará con especialistas (con los perfiles profesionales adecuados) de los diferentes servicios públicos de empleo que acometan la tarea de definir la metodología a utilizar para medir la satisfacción de la calidad de los servicios prestados, así como avanzar en la mejora continua hacia certificaciones.

Objetivo Específico 3: Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo.

Crear un espacio donde los servicios públicos de empleo puedan compartir conocimiento, trabajar e innovar colaborativamente, fortaleciendo la Gobernanza y Cohesión del Sistema Nacional de Empleo. Este espacio podría facilitar la experimentación e innovación como proyectos piloto de servicios y programas de políticas activas de empleo entre distintos servicios públicos de empleo. Asimismo, este espacio permitiría la sistematización de un proceso de intercambio de experiencias prácticas sobre la realidad y las fortalezas de las políticas activas de empleo en un territorio, pudiendo servir como práctica inspiradora a otros territorios. Tras el establecimiento de una metodología común, este espacio podría también albergar una base de datos de buenas prácticas en materia de políticas activas de empleo.

El espacio permitiría el desarrollo de otras utilidades o funcionalidades que fomenten sinergias en base al conocimiento en distintos ámbitos como evaluación, proyectos internacionales, partenariados y otras iniciativas. La innovación tendría cabida en este espacio aprovechando el impulso a la digitalización, interoperabilidad y otros elementos de mejora facilitadores de la generación de conocimiento en materia de políticas activas de empleo.

Medidas propuestas:

– Definir el espacio de gestión del conocimiento e innovación.

Describir las funciones del espacio técnico colaborativo de gestión del conocimiento e innovación, y su encaje normativo con los futuros centros de orientación, emprendimiento e innovación de políticas activas de empleo o mecanismos especializados de gestión del conocimiento de los servicios públicos de empleo. Este espacio de gestión del conocimiento e innovación, como herramienta de transformación digital, abordará elementos clave como la cultura de datos, la interoperabilidad entre sistemas, la innovación y experimentación en materia de políticas activas de empleo y en la gestión de la información (inteligencia artificial, Big Datos, analítica avanzada, etc.), la transferencia de conocimientos (buenas prácticas, talleres, grupos de discusión, etc.), la transparencia en la información (visualización de datos, datos abiertos, etc.). Este espacio de gestión del conocimiento e innovación será garante de los principios éticos y legales en el uso y tratamiento de los datos.

– Definir e implementar planes anuales de trabajo de gestión del conocimiento e innovación.

El espacio técnico colaborativo de conocimiento, trabajo e innovación se materializará en un plan de trabajo anual diseñado e implementado por un grupo de trabajo de expertos en la materia, el cual contará con la participación de los futuros centros de orientación, emprendimiento e innovación de políticas activas de empleo o con los mecanismos especializados de gestión del conocimiento de los servicios públicos de empleo. Los planes de trabajo deberán contemplar objetivos específicos de la gestión del conocimiento, actividades concretas (sensibilización en la cultura del dato, gestión del cambio, calidad del dato, proyectos piloto de políticas activas de empleo, intercambio de buenas prácticas, entre

otros.), y un cronograma de dichas actividades, actos de comunicación y difusión, y presupuesto asignado. Con el fin de que el Sistema Nacional de Empleo tenga conocimiento propio en esta disciplina se fomentará la capacitación del personal especializado en la gestión del conocimiento e innovación.

4) Objetivo estratégico 4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo

Objetivo Específico 1: Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.

Medidas propuestas:

– Diversificar las formas de prestación (presencial o digital) de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.

Universalizar, garantizando los criterios de accesibilidad, la provisión de los servicios de la Cartera Común a través del uso de dispositivos móviles, extendiendo la tramitación electrónica en materia de empleo y flexibilizando su suministro mediante la utilización de la tecnología de videoconferencia.

– Constituir el «expediente laboral personalizado único».

Este expediente integrará los datos históricos de la situación laboral de las personas, con origen en los servicios públicos de empleo (demanda, servicios recibidos, formación, contratos, prestaciones por desempleo) y en la vida laboral de la Seguridad Social.

Objetivo Específico 2: Impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.

Medidas propuestas:

– Impulsar la provisión, consolidación y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo (incluido el adscrito a los servicios de orientación y prospección), impulsando la formación permanente del Sistema Nacional de Empleo.
– Impulsar la transformación digital de los servicios públicos de empleo para el rediseño y optimización y modernización de los servicios públicos.

Objetivo Específico 3: Planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.

Medidas propuestas:

– Implantar, con las previas modificaciones normativas y presupuestarias, una nueva formación profesional para el empleo continua y versátil.

La nueva formación profesional para el empleo en el ámbito laboral deberá incluir convocatorias públicas de formación abiertas y plurianuales y plataformas públicas para la formación permanente, que regule la necesaria adaptación y transformación digital de las entidades que proveen la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuya impartición (en modalidad «on line» y presencial, a través de aula virtual o en remoto) implemente tecnologías emergentes y que se organice en itinerarios formativos para la capacitación en competencias transversales, y relativas a la transformación productiva para incrementar las oportunidades de inserción profesional, basadas en la detección de necesidades formativas e incorporando una capacidad anticipatorio a los cambios que están por venir.

Objetivo Específico 4: Fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

Medidas propuestas:

– Calidad y ética de los datos.

Definir los datos clave (mínimos y comunes) en materia de empleo necesarios para la gestión eficaz de las políticas activas de empleo por los servicios públicos de empleo, identificar la administración propietaria de cada uno de ellos e integrarlos en un sistema común que garantice su exactitud, completitud, integridad, actualización, coherencia, relevancia, accesibilidad y confiabilidad. Asimismo, se fomentará la cultura de impulsar proyectos de ética en el uso de los datos, de intercambio de datos respetando la protección de datos y de uso de la inteligencia artificial o analítica avanzada para la toma de decisiones.

– Interoperabilidad en materia de empleo entre las administraciones públicas.

Planificar la implantación de procesos de intercambio en tiempo real de datos e información clave entre los sistemas informáticos que dan soporte a la gestión de las políticas activas de empleo, a partir de la formalización de convenios o del instrumento jurídico que corresponda y ampare legalmente la interoperabilidad necesaria entre los diferentes servicios públicos de empleo; entre éstos y otras administraciones responsables de los datos necesarios para gestionar las competencias que el ordenamiento jurídico atribuye a los servicios públicos de empleo (INE, TGSS, INSS, ITSS, red de servicios sociales, administración educativa, entre otras), entidades colaboradoras y otras posibles alianzas estratégicas.

5) Objetivo estratégico 5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo

Objetivo Específico 1: Impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.

El enfoque presupuestario debe abordarse tanto desde los recursos como desde la óptica de su aplicación, de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia en la asignación.

En un escenario actual, con tasas de paro más altas de las deseadas, con un componente de paro estructural elevado, con un gasto medio por persona en políticas activas por debajo del resto de los países de la Unión Europea y con una diferencia apreciable del gasto per cápita entre territorios, se impone la necesidad de utilizar todas las fuentes de financiación que permitan maximizar los recursos destinados a políticas activas para el empleo.

Para ello se ha de contar con un marco presupuestario cierto, que contabilice las cantidades y fuentes de financiación disponibles: presupuestos de las diferentes administraciones territoriales, fondos estatales provenientes de las cotizaciones sociales, fondos europeos, etc.

La búsqueda de la eficacia en la utilización de los fondos públicos, debe servir también para la mejora de los recursos y la eficiencia de las políticas activas de empleo y pasa por la óptima distribución entre programas y territorios, la simplificación, efectividad, transparencia de los mismos, todo ello, con el apoyo de las comunidades autónomas, de los interlocutores sociales y de otros actores que puedan intervenir en la gestión de las mismas.

Es imprescindible considerar las necesidades específicas de cada territorio en función de las características de la población (personas en situación de desempleo de larga duración, jóvenes, personas con discapacidad, nivel formativo, etc.). Un uso eficiente de los recursos exige además buscar mecanismos que doten de transparencia y trazabilidad al gasto en políticas activas en los diferentes ámbitos, que permita realizar el seguimiento y conocer el grado de ejecución de cada programa en cada ámbito. De ahí que el impulso de las políticas activas de empleo sea una prioridad, debiendo asumir plenamente el desafío de mejorar sus recursos, su eficacia y su eficiencia.

Esto conlleva disponer de fondos adecuados para la creación y mantenimiento del empleo, que es la gran prioridad y uno de los principales objetivos de los gobiernos y de la sociedad en general. Conseguir la mayor complementariedad y sinergias, a través del Sistema Nacional de Empleo, de los fondos nacionales, autonómicos y locales, en línea con la estrategia europea para el empleo y los principales fondos destinados a ello.

El impulso de las políticas activas de empleo se va a ver favorecido por los fondos que canalice el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, pero también por la nueva programación de los fondos estructurales de la Unión Europea. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el marco del Plan de Recuperación impulsado por la Unión Europea, significa una gran oportunidad para el desarrollo de políticas activas de empleo. Esta oportunidad debe materializarse en un apoyo decidido a programas que impulsen la creación de empleo y la reducción de las dificultades de acceso al mismo, disminuyendo las desigualdades sociales y territoriales. Para ello, la participación de los distintos territorios en la distribución de fondos destinados al impulso de las políticas activas de empleo debe basarse en distintos indicadores, entre otros, de resultados y, a su vez, tener en cuenta la realidad socioeconómica y laboral que afrontan, teniendo en cuenta el nivel de desempleo, el número de demandantes e incluso la población activa en un entorno laboral en el que las entradas y salidas del empleo son tan frecuentes y periódicas.

Medidas propuestas:

– Analizar mecanismos y herramientas que mejoren la planificación y el uso de los fondos disponibles buscando la mayor complementariedad y valor añadido de los mismos.

Deberá tenerse en cuenta: la importancia de buscar las sinergias entre las medidas que se pongan en marcha en un territorio por las distintas Administraciones implicadas, la necesidad de conocer la información sobre el gasto en políticas activas de empleo de cara a una mayor racionalización del uso de los fondos existentes, establecer sistemas de seguimiento del gasto que permitan la toma de decisiones, favorecer la planificación flexible, que asociada a la evolución de los sistemas de evaluación, permita a los servicios públicos de empleo la asignación de recursos en base a resultados y contextos. Por consiguiente, diseñar y definir de procesos evaluativos de las políticas activas de empleo que permitan obtener resultados de gestión y objetivos logrados. Estos resultados deben favorecer la planificación, diseño o rediseño de los servicios y programas ya establecidos y de las políticas públicas en general.

– Proponer y diseñar un sistema de información que permita contar en cada ámbito con los datos de todos los recursos y gastos en políticas activas de empleo.

Esta medida se planea en torno a: la naturaleza descentralizada del Sistema Nacional de Empleo dificulta calcular de forma precisa y consolidada entre todas las Administraciones el gasto en este campo; es necesario tener en cuenta además de los fondos que provienen de las subvenciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social a las comunidades autónomas, los recursos propios con fondos de las políticas activas de empleo comunidades autónomas y entidades locales, los recursos provenientes del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, así como los recursos provenientes de los Fondos Estructurales. Por ello, promover la implantación de medidas para favorecer y promover la optimización de la complementariedad de los fondos financieros: conlleva mejorar la coordinación entre niveles administrativos.

De cara a la mayor racionalización de los recursos del sistema sería importante disponer de una herramienta que posibilite conocer la información de la cuantía de todos los recursos existentes, así como el número de beneficiarios de cada tipología de gasto.

Asimismo, establecer un modelo de información de la trazabilidad en base a servicios y programas de gestión y de resultados en cada ámbito, permitiendo el análisis cualitativo de resultados, ampliando la flexibilidad entre partidas de empleo y formación. Ello permitirá comprobar el grado de implementación y alcance de las actuaciones puestas en marcha en cada ámbito, con información de las personas atendidas, el gasto realizado, los resultados obtenidos, entre otras.

Objetivo Específico 2: Promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Medidas propuestas:

– Establecer un Mapa de participación institucional.

La medida propuesta se planea en torno a: con el fin de clarificar los diversos órganos de gobernanza y sus competencias se considera necesario establecer un Mapa de participación institucional; actualización periódica del mismo, incluyendo los cambios en la designación de sus miembros

– Proponer el establecimiento de una herramienta de información que facilite la Gobernanza del sistema.

La medida propuesta se planea en torno a: posibilidad de compartir la información: convocatorias, documentación, actas; poder servir de repositorio de buenas prácticas, mediante el desarrollo de una herramienta que permita compartir información donde puedan consultarse el contenido de asuntos tratados en reuniones anteriores, adopción de acuerdos, actas, y calendarios de futuras reuniones, entre otros; dotar al Sistema Nacional de Empleo de profesionales y herramientas adecuadas y personalizadas y compartidas entre administraciones: reforzando el principio de partenariado con coparticipación institucional y con interlocutores sociales y empresariales más representativos de intereses económicos y sociales y con implicación efectiva de los profesionales; creación de un portal web que dote de información útil a los profesionales del ámbito del empleo que fomente la profesionalización y la experiencia; utilización de una plataforma digital para la remisión de información y documentación necesaria para la preparación de las reuniones de los órganos colegiados del Sistema Nacional de Empleo; asegurar que la información necesaria para la toma de decisiones en el seno de los órganos del Sistema Nacional de Empleo se remita con suficiente antelación.

Objetivo Específico 3: Mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

Medidas propuestas:

– Necesidad de mejorar el conocimiento y la imagen de los servicios públicos de empleo.

La medida propuesta se planea en torno a: con frecuencia las personas usuarias no tienen un conocimiento de las distintas competencias de las administraciones en esta materia; importancia de la comunicación externa, mejorar y reforzar la imagen de los servicios ante la ciudadanía; elaboración y publicación de un directorio –organigrama en el que se explique en un lenguaje claro e inclusivo las funciones que se desarrollan en los servicios públicos de empleo (que abarque tanto los relativos a políticas activas de empleo como a la información básica de la protección social por desempleo); creación de un mapa de agentes y entidades estratégicos y colaboradores de los servicios públicos que permitan la coordinación temporal de la ejecución las políticas activas de empleo, de tal forma que se garantice la disponibilidad de recursos, programas y servicios durante toda una anualidad. Para el servicio de orientación, contar con recursos y no estar sometidos a plazos de convocatorias es importante. Esta línea de mejora iría alineada con la posibilidad de flexibilizar los marcos financieros.

CAPÍTULO V

Reformas normativas necesarias en materia de políticas activas de empleo, así como su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva

La reforma e impulso de las políticas activas de empleo que conlleva la Estrategia requiere la adecuación del marco normativo de las mismas. Por ello se han de acometer las reformas normativas necesarias, así como la aprobación de nuevas disposiciones en materia de políticas activas de empleo, teniendo en cuenta su conexión con otras reformas que coadyuvan el proceso de transformación productiva.

En un contexto participativo con las comunidades autónomas y los interlocutores sociales se realizarán los siguientes desarrollos normativos:

– Reforma del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Resulta imprescindible adecuar esta norma que regula los aspectos fundamentales de las políticas activas de empleo: el Sistema Nacional de Empleo, su gobernanza e instrumentos de coordinación (la propia Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los servicios públicos de empleo); los servicios del Sistema Nacional de Empleo prestados por los servicios públicos de empleo y el acceso a los mismos; y los instrumentos de la política de empleo, la intermediación laboral y las políticas activas de empleo.

Entre otros aspectos, la norma se ha de adecuar al enfoque estratégico de las políticas activas de empleo y, por tanto, de la nueva Estrategia, incorporando el resultado de las conclusiones realizadas por el grupo de trabajo definido anteriormente dado que la configuración como servicio garantizado, en su caso, requeriría que la normativa estatal definiese los elementos básicos que conformarían dicho servicio. Asimismo, se revisará la gobernanza del Sistema, con el reforzamiento de la dimensión local de la política de empleo y su dimensión europea; los Ejes de la Estrategia y los Planes Anuales de Política de Empleo; y la evaluación del Sistema.

– Reforma del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La reforma de la Ley de Empleo y el nuevo enfoque de las políticas activas de empleo conllevará asimismo la adecuación de esta norma como desarrollo de dicha ley.

– Reforma del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

La reforma de la Ley de Empleo y el nuevo enfoque de las políticas activas de empleo conllevará asimismo la adecuación de esta norma como desarrollo de dicha ley.

– Real Decreto por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Dentro del proceso de reforma de las políticas activas de empleo, se ha aprobado el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

De esta forma, en la actualidad, estos programas ya disponen de un marco normativo integrado y coherente con los objetivos generales del texto refundido de la Ley de Empleo. El real decreto compila, integra y actualiza los programas comunes de políticas activas de empleo y la nueva regulación determina los aspectos esenciales de los programas comunes que podrán ser aplicados y, en su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

– Reforma de la normativa de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral constituye un eje básico de las políticas activas de empleo. Por ello la adecuación a la nueva Estrategia, así como la nueva distribución de competencias en la materia con el Ministerio de Educación y Formación Profesional conlleva la reforma de su normativa reguladora, en particular para flexibilizar los procesos de gestión y la incorporación de nuevos instrumentos jurídicos y la incorporación de la dimensión digital en la formación. Ello incluye:

– El texto refundido de la Ley de Empleo, respecto a las referencias a la formación profesional para el empleo contenidas en la misma.

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

– El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

– Las demás normas de desarrollo del Sistema de Formación Profesional para el empleo.

– Reforma del Real Decreto 939/1997, de 20 de junio, por el que se regula la afectación al programa de fomento de empleo agrario de créditos para inversiones de las Administraciones Públicas en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura y en las zonas rurales deprimidas.

En el marco de las reformas de las políticas activas de empleo, se incluye la reforma normativa del Programa de Fomento del Empleo Agrario, para su necesaria actualización y adaptarlo a las necesidades del momento. Los textos para la tramitación del nuevo real decreto deberán estar finalizados en 2021.

– Reforma de la normativa de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

Como resultado de los trabajos del grupo específico sobre políticas activas de empleo a favor de las personas discapacitadas se acometerá el análisis, revisión e impulso del marco normativo de programas estatales de Políticas Activas de Empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado, en relación con los incentivos al empleo en el mercado ordinario y en el mercado protegido a través de los Centros Especiales de Empleo y la aplicación de la cuota de reserva en las empresas de puestos de trabajo para personas con discapacidad y medidas alternativas.

Con base en el contenido abordado en el grupo de trabajo 6 para el desarrollo de la Estrategia se elaborará el Libro Blanco del Empleo para las Personas con Discapacidad en colaboración con la Dirección General de la Discapacidad, del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, los interlocutores sociales, las comunidades autónomas y las entidades representativas del sector de la Discapacidad.

– Reforma normativa y nuevas normas para garantizar los instrumentos jurídicos que permitan la gestión de los nuevos programas presentados dentro del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

El objetivo de reformar e impulsar las políticas activas de empleo, requiere la aprobación de los instrumentos jurídicos (bases reguladoras, convocatorias, convenios, entre otros) que permitan la gestión de los nuevos programas presentados al Fondo de Recuperación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia dentro de los Componente 23, 19 y 11 en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como la adecuación de distintas normas a los requerimientos de implementación de las distintas actuaciones comprometidas en dicho Plan. Todos estos instrumentos jurídicos deberán estar finalizados durante el ejercicio 2021.

– Reforma de la normativa reguladora de las bonificaciones como incentivos a la contratación.

Como resultado de la evaluación, reordenación y racionalización de los incentivos a la contratación para garantizar su eficacia, se revisará la normativa reguladora de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, en particular las disposiciones contenidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Los acuerdos para promover la nueva normativa reguladora deben estar concluidos antes de la finalización de 2021.

– Reforma de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje.

En el marco del diálogo social para el nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI se reformará el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

CAPÍTULO VI

Planificación estratégica y temporalización de la implantación de las nuevas medidas

Temporalización de la implantación de las nuevas medidas.

Seguidamente se muestra el cronograma de implantación de las 27 medidas propuestas para el periodo 2021-2024.

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Medidas	2021	2022	2023	2024
1	1	Desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección.	X	X	X	X
1	1	Impulsar el enfoque de gestión por competencias en los servicios y programas de empleo y formación.	X	X	X	X
1	2	Elaborar una cartera de servicios específicos dirigidos a empresas.			X	X
1	2	Desarrollar el sistema de información (SISPE) de empresas y portal de empresas.			X	X
1	3	Poner en marcha los nuevos Centros de orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo.	X	X	X	
2	1	Acompañamiento y orientación durante el proceso de transformación productiva.	X	X	X	
2	2	Elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales de transformación productiva.	X	X	X	
2	2	Prospección sistemática y programas de apoyo a sectores y territorios inmersos en procesos de transformación productiva.		X	X	X
2	2	Potenciar las capacidades del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE para la prospección, el estudio del mercado de trabajo y la detección de las necesidades del mercado de trabajo.		X	X	X
3	1	Diseñar el modelo integrado de evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo.	X	X		
3	1	Diseñar e implementar un plan de trabajo anual con expertos en evaluación a través de unidades especializadas.		X	X	X
3	2	Evaluación de la calidad, impacto y satisfacción de la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
3	2	Creación de un mecanismo especializado en las funciones de evaluación de la calidad en la prestación de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.		X	X	X
3	3	Definir el espacio de gestión del conocimiento e innovación.	X	X		
3	3	Definir e implementar planes anuales de trabajo de gestión del conocimiento e innovación.		X	X	X
4	1	Diversificar las formas de prestación (presencial o digital) de los servicios de la Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
4	1	Constituir el «expediente laboral personalizado único».				X
4	2	Impulsar la provisión, consolidación y profesionalización del personal de los SPE (incluido el adscrito a los servicios de orientación y prospección), impulsando la formación permanente del Sistema Nacional de Empleo.	X	X	X	X
4	2	Impulsar la transformación digital de los SPE para el rediseño y optimización y modernización de los servicios públicos.	X	X	X	X
4	3	Implantar, con las previas modificaciones normativas y presupuestarias, una nueva FPE continua y versátil.		X	X	X
4	4	Calidad y ética de los datos.	X	X	X	X
4	4	Interoperabilidad en materia de empleo entre las administraciones públicas.		X	X	X
5	1	Analizar mecanismos y herramientas que mejoren la planificación y el uso de los fondos disponibles buscando la mayor complementariedad y valor añadido de los mismos.	X	X	X	X
5	1	Proponer y diseñar un sistema de información que permita contar en cada ámbito con los datos de todos los recursos e inversiones en políticas activas de empleo.		X	X	X
5	2	Establecer un Mapa de participación institucional.	X	X		
5	2	Proponer el establecimiento de una herramienta de información que facilite la Gobernanza del sistema.		X	X	X
5	3	Necesidad de mejorar el conocimiento y la imagen de los Servicios Públicos de Empleo.	X	X	X	X

CAPÍTULO VII

Marco financiero que sustenta la nueva Estrategia

Las fuentes directas de financiación de la Estrategia de Apoyo Activo al Empleo son las siguientes:

1. Fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, que figurarán consignados en los presupuestos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, al que se encuentra adscrito el Servicio Público de Empleo Estatal, y en los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Dentro de estos fondos se distinguen:

A) Las cantidades procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo, que constituye un ingreso afectado a la financiación exclusiva de los gastos del Sistema de Formación para el Empleo regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y su normativa de desarrollo.

La formación profesional para el empleo es un elemento básico, tanto para fomentar el acceso al empleo, como para permitir una mejora del mismo de aquellas personas trabajadoras que ya están empleadas.

El Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social establecen que la ejecución de las iniciativas de formación profesional vinculadas con la obtención de certificados de

profesionalidad se desarrollarán por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, mientras que aquellas iniciativas de formación profesional para el empleo que no se vinculen a dichos certificados se ejecutarán por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a través del Servicio Público de Empleo Estatal.

El 31 de diciembre de 2020 finalizó el período transitorio fijado en los reales decretos antes mencionados, de forma que a partir de 2021 ha comenzado la vigencia del nuevo sistema de gestión compartida del Sistema de Formación Profesional para el empleo entre ambos ministerios. De esta forma, a partir de 2021, los fondos destinados a financiar las iniciativas del Sistema de Formación Profesional para el empleo con cargo a los Presupuestos Generales del Estado se recogerán tanto en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, como en los presupuestos del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

B) Los fondos procedentes de la cuota por desempleo, ya que el sistema de protección por desempleo comprende tanto prestaciones por desempleo, como acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional en favor de los trabajadores desempleados y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable. Por ello, cuando la recaudación de la cuota de desempleo es superior al gasto de las prestaciones por desempleo, este exceso se destina a financiar políticas activas de empleo, que se recogen en su totalidad en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A.

C) Los fondos procedentes de la aportación del Estado, que derivan de recursos impositivos o de otro tipo, diferentes de las cotizaciones sociales.

En este sentido, la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto ley 5/2013, de 15 de marzo, señala que al menos el 50% de las cantidades recaudadas en el ejercicio inmediatamente anterior se consignarán en el presupuesto inicial del Servicio Público de Empleo Estatal con la finalidad de financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de los trabajadores de 50 años o más.

Por otro lado, el Estado puede solicitar préstamos a través del mecanismo SURE, puesto a disposición de los Estados por la Unión Europea. Dentro de las medidas que se pueden financiar con cargo a estos fondos se recogen entre otras las bonificaciones en las cotizaciones sociales del sector turístico y la hostelería.

2. Fondos procedentes de los recursos propios de las comunidades autónomas, entre los que se incluirán en todo caso los necesarios para financiar el personal, los gastos corrientes e inversiones que fueron objeto de traspaso cuando las diferentes comunidades autónomas asumieron las competencias de ejecución de la legislación laboral, así como las actualizaciones que éstos hubieran sufrido en aplicación de la normativa que en cada momento regule el sistema de financiación autonómico. Esta fuente de financiación se recoge en los presupuestos de cada comunidad autónoma.

3. Fondos procedentes del Fondo Social Europeo, que en el período de vigencia de la Estrategia incluirán las cantidades asignadas al Estado español para la ejecución de políticas de activación para el empleo, en el período de programación 2021-2027. Estas cantidades están pendientes de recogerse en los diferentes programas operativos o instrumentos jurídicos similares, que en el momento de elaboración de la Estrategia todavía no se han aprobado, y que previsiblemente se fijarán a lo largo de 2021.

4. Fondos procedentes del Instrumento Europeo de Recuperación (Next Generation EU) que en el caso concreto de la Estrategia se plasmarán en las cantidades procedentes del Marco de Recuperación y Resiliencia y del React-UE. Al tratarse de dotaciones de carácter plurianual que abarcarán el período 2021-2027, de forma similar a lo que sucede con las cantidades procedentes del Fondo Social Europeo antes mencionadas, las cifras finales a destinar para financiar la Estrategia se encuentran pendientes de aprobación definitiva, ya que se fijarán previsiblemente a lo largo de 2021.

Por ello, los recursos que cada ejercicio se destinen a la financiación de los servicios y programas que se incluyan en el Plan Anual de Política de Empleo, se incluirá tanto en los Presupuestos Generales del Estado, como en los Presupuestos de cada comunidad autónoma.

Asimismo, el conjunto de los fondos antes mencionados incluye los importes necesarios para financiar la modernización y mejora de los servicios públicos de empleo, tanto Estatal como Autonómicos, en coherencia con las Recomendaciones de la Unión Europea, así como los nuevos instrumentos, infraestructuras y sistemas de información del Sistema Nacional de Empleo. En los servicios y programas dirigidos a cumplir los objetivos recogidos en el eje 6 del respectivo Plan Anual de Política de Empleo, se determinarán los aspectos concretos a tener en cuenta en relación con la citada modernización y mejora.

Hay que señalar que los recursos totales que el Sistema Nacional de Empleo asigna a la financiación de las políticas activas de empleo no son una mera suma de las cantidades anteriores, ya que una gran parte de ellas son transferencias internas entre las entidades del Sistema. Así, por ejemplo, los mismos recursos financieros que el Servicio Público de Empleo Estatal. distribuye cada año entre las comunidades autónomas bajo la forma de subvenciones gestionadas, figuran tanto en el presupuesto de ingresos y gastos del Servicio Público de Empleo Estatal como en los presupuestos de ingresos y gastos (iniciales o modificados) de las respectivas comunidades.

Por último, se debe recalcar que en la ejecución de políticas de activación, además de las entidades que integran el Sistema Nacional de Empleo, que son el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, también participan otros organismos públicos (por ejemplo el Ministerio de Educación y Formación Profesional para el Empleo antes citado) y privados con fuentes de financiación diversas, tales como Presupuestos Generales del Estado, de comunidades autónomas o de entidades locales, subvenciones públicas procedentes de los anteriores, fondos privados, Fondo Social Europeo, entre otros.

Gestión de los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado por las comunidades autónomas.

Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado no podrán destinarse a financiar gastos que deban ser objeto de financiación con recursos propios de las comunidades autónomas.

La asignación de los importes entre las distintas comunidades autónomas se llevará a cabo, inicialmente, en función de los criterios aprobados, por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. No obstante, con carácter excepcional, cabe la posibilidad de que la normativa reguladora del propio servicio o programa establezca el criterio de asignación de cantidades entre las diferentes comunidades autónomas, o bien que éstas deban concurrir, presentando los respectivos proyectos, para la obtención de determinada financiación, cuando así lo establezca la norma reguladora del respectivo programa o servicio.

Los fondos se justificarán con la información que en cada ejercicio se requiera en las normas o convenios que incorporen los criterios objetivos de distribución y fijen las condiciones necesarias para su otorgamiento.

Se identificará el origen de la financiación estatal en los contratos y demás documentación utilizada en la realización de los distintos servicios y programas, para que ésta sea conocida por las personas trabajadoras, empresas y ciudadanía en general.

Las comunidades autónomas que gestionen los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado serán las responsables de garantizar los aspectos antes mencionados, sin perjuicio del seguimiento que el Servicio Público de Empleo Estatal pueda realizar a este respecto.

Por otro lado, durante el período de vigencia de la Estrategia se impulsará el objetivo de proporcionar a las personas desempleadas y a las empresas los servicios de diagnóstico y prospección de necesidades para mejora de la empleabilidad, así como la realización de planes de negocio y posterior acompañamiento en el desarrollo empresarial inicial cuando se haya procedido a la capitalización de la prestación por desempleo para su constitución como trabajador autónomo. Para ello, se trabajará en el objetivo de consolidar la red de 3.000 efectivos dedicados a labores de orientación y prospección de empleo recogidas tanto en el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, como en el Plan Reincorpora-t.

Es necesario precisar que el desarrollo de la Estrategia en sí mismo no implica la realización de gastos adicionales ni para el Servicio Público de Empleo Estatal ni para las comunidades autónomas, por lo que no existirá incremento en las dotaciones ni en sus costes de personal, y que el gasto total que en cada ejercicio se destine a su ejecución será el que conste en los presupuestos aprobados por el Estado y las comunidades autónomas en cada uno de los ejercicios de vigencia de la misma.

No obstante, el objetivo de garantizar la prestación de algunos de los actuales programas o servicios podría suponer un aumento de gastos que será evaluado en el estudio de costes que desarrollará el grupo creado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y otros departamentos ministeriales, así como los servicios públicos de empleo autonómicos y los interlocutores sociales. Para tener una estimación real del impacto presupuestario será necesario conocer el coste de cada uno de los servicios que haya que garantizar y cómo se está actualmente financiando de manera diferenciada para cada servicio, qué parte lo es con recursos propios de las comunidades autónomas y qué parte con recursos transferidos por el SEPE. Estos costes y su financiación deberán conocerse de manera individualizada para cada comunidad autónoma, para poder establecer un mínimo común. Asimismo, estos costes y financiación tendrán que proyectarse en un intervalo suficiente de años para que abarque un ciclo económico dado que se trata de un gasto y de una financiación que podría tener una fluctuación significativa en función de la fase del ciclo económico que se tratase. Esta importante información ha de ser previa a la definición del contenido de la Cartera Común de Servicios.

CAPÍTULO VIII

Seguimiento y evaluación y las herramientas para hacerlos efectivos

Esta Estrategia plurianual de políticas de empleo requiere de un procedimiento eficaz de evaluación permanente que permita sistematizar el seguimiento en su aplicación y la obtención de resultados, así como proponer los cambios y ajustes necesarios de la misma a lo largo de su vigencia.

Consolidar el establecimiento de un modelo estructurado e integrado para la evaluación de las políticas activas de empleo que aporte las evidencias de los progresos alcanzados en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y que contribuya a la toma de decisiones y a la rendición de cuentas, esto es, a la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo.

Para el periodo de vigencia de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, la evaluación cambiará de paradigma superando la utilización de indicadores focalizados exclusivamente en el reparto de fondos hacia un modelo de evaluación orientado hacia resultados, transparente y accesible. Asimismo, se impulsará la transparencia de datos y puesta a disposición de los mismos para entidades de investigación y universidades con el fin de facilitar evaluaciones externas al Sistema Nacional de Empleo.

El modelo integrado requerirá de trabajos colaborativos en el seno del Sistema Nacional de Empleo, la participación de los interlocutores sociales y la colaboración de otras entidades y organismos, así como de agentes evaluadores externos y particularmente de la AIREF.

Sin perjuicio de las actuaciones específicas en materia de seguimiento y evaluación promovidas por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en su ámbito territorial, el modelo integrado de seguimiento y evaluación de las políticas activas de empleo se estructurará en los siguientes procesos evaluativos:

1) Seguimiento y evaluación de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 y su concreción anual a través de los Planes Anuales de Política de Empleo.

El establecimiento de un modelo integrado requerirá del diseño de metodologías cuantitativas y cualitativas para determinar indicadores de impacto, calidad, eficacia y eficiencia conjugando la simplificación, la reordenación y la reutilización de indicadores. Un aspecto clave será la definición y la estabilización de determinados indicadores asociados al seguimiento de la Estrategia, sin perjuicio de poder establecer indicadores específicos

vinculados a los Planes Anuales de Política de Empleo, a planes de empleo específicos o a otras iniciativas o programas comunes.

Por otro lado, se potenciará el establecimiento de sinergias en los procesos evaluativos promovidos por las comunidades autónomas para evaluar sus programas propios de aplicación en su ámbito territorial; así como en el ámbito europeo, incluyendo las evaluaciones requeridas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

2) Seguimiento y evaluación de la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La adopción del enfoque centrado en las personas trabajadoras y las empresas, en la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, el cual está vinculado al concepto de «apoyo activo para el empleo», encuadrado en el Pilar Europeo de Derechos Sociales y con los derechos laborales de la legislación española, conlleva a la necesidad de valorar la atención prestada por los Servicios Públicos de Empleo a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Esta valoración requiere del diseño de una metodología específica que permita, entre otros, evaluar la satisfacción tanto de las personas como de las empresas atendidas, así como la usabilidad y el acceso a los servicios. Aspectos tales como la diferencia entre las expectativas que tiene acerca del servicio la persona que lo solicita y la percepción subjetiva del servicio recibido, proporcionará información valiosa para la mejora continua de los servicios prestados y por ende la mejora en la confianza y en la visibilidad de los Servicios Públicos de Empleo. Esta información proporcionaría contenido a una Estrategia de Comunicación que promoviera la mejora tanto de la difusión de las acciones como de la imagen propia del Sistema Nacional de Empleo.

Además, estas valoraciones facilitarán la identificación de los motivos por los que determinados colectivos no tienen como primera referencia a los Servicios Públicos de Empleo.

Por otro lado, el análisis del asesoramiento a empresas y la labor prospectiva permitirá promover la reducción de la segmentación del mercado laboral.

Un Sistema Nacional de Empleo cohesionado a través de los servicios de empleo autonómicos facilitará la transformación productiva y la lucha contra la despoblación. Para ello es importante medir los avances y logros tanto procedimentales como instrumentales que se implementen en marcha al amparo de esta nueva Estrategia.

Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo. Se mantendrá el programa EVADES siguiendo el ciclo derivado del programa de aprendizaje mutuo de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (PES-Benchlearning), incorporando las mejoras y cambios que la Red haga en su metodología.

4) Evaluaciones externas e independientes de las políticas activas de empleo y de sus diferentes instrumentos.

CAPÍTULO IX

Nueva gobernanza del Sistema Nacional de Empleo

El Sistema Nacional de Empleo el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, que en el ejercicio de sus funciones llevan a cabo un esquema de gobernanza basado en la concertación territorial y en la participación institucional.

Como Ejes vertebradores de los principios del Sistema Nacional de Empleo, conviene destacar los dos órganos que constituyen los pilares de la arquitectura institucional del mismo: por una parte, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y especialmente en lo

relacionado con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y con los Planes Anuales de Política de Empleo; por otra parte, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo y de participación institucional en materia de política de empleo y de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, donde participan los interlocutores sociales. Ambos órganos son esenciales para asegurar una correcta gobernanza en la que se dé cabida a todos los actores públicos y sociales involucrados en el desarrollo de la política de empleo.

Dentro de este marco de Gobernanza, es indudable la necesidad de reforzar la dimensión local en el diseño y en el modelo de gestión en la política de empleo, posibilitando su correcta adaptación a las necesidades de cada territorio, y favoreciendo el desarrollo de iniciativas de fomento de la empleabilidad en el ámbito local.

De acuerdo con el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, se elaborará en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Además, en la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo se consultará a los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social, en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

La Estrategia se articulará en torno a seis Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo. Y, en concreto, el Eje 6, es el relativo a la mejora del marco institucional, y tiene carácter transversal por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones, medidas y actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. En definitiva, es el que afecta a la Gobernanza del Sistema.

En el marco de la nueva Estrategia, partiendo de la «visión estratégica» fruto del resultado de la reflexión sobre el impulso de las políticas activas de empleo desde la experiencia del Sistema Nacional de Empleo y de las referencias internacionales, como se ha señalado en los Capítulos III y IV, y se han identificado cinco Ejes diferenciados y complementarios, siendo el objetivo estratégico 5 «Gobernanza y Cohesión del Sistema Nacional de Empleo». Dentro de este objetivo estratégico se señalan los objetivos específicos y las líneas de actuación en el Capítulo IV de esta Estrategia.

En este sentido, la reforma y el fortalecimiento de las políticas activas de empleo y la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, se deben apoyar en la gobernanza y la cohesión que caracterizan el funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo y que son consustanciales, tanto al diálogo social como a la concertación estratégica y territorial con las comunidades autónomas.

Para fortalecer ambos procesos se mantendrán, por una parte, instrumentalmente y bajo la dependencia de la Dirección General del SEPE y de la Comisión Técnica de las directoras y directores Generales de los servicios públicos de empleo, los grupos de trabajo que han dado el soporte técnico para la elaboración de esta Estrategia, manteniendo el documento de trabajo completo como referencia de actuación de futuro y de apoyo al impulso para la implementación de las medidas propuestas en esta Estrategia, dando a su vez el apoyo necesario a la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales para el cumplimiento de sus fines.

Por otra parte, la Comisión de Seguimiento planteada en la Mesa de diálogo social entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el SEPE y los interlocutores sociales contemplará el acceso al proceso de evaluación de las políticas activas de empleo desarrollado en el marco de la Estrategia.

De igual manera en el segundo nivel de participación institucional de los interlocutores sociales, se fortalecerá el papel activo del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo tanto en el proceso de aprobación de los planes anuales de empleo como en el seguimiento de los mismos.

Por su propia naturaleza, los objetivos de este Eje Estratégico de Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo son instrumentales en la medida en que el

cumplimiento de los mismos tendrá como resultado una mayor eficacia de los servicios públicos de empleo en los objetivos finalistas de apoyo activo al empleo.

Por otra parte, en aras fortalecimiento de la dimensión europea y teniendo en cuenta la distribución competencial de las políticas activas de empleo en España entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios de empleo autonómicos es singular en el contexto español. Cada vez, las directrices de la Estrategia Europea de Empleo son más importantes y a ellas están alineadas las Estrategias Españolas de Apoyo Activo al Empleo. Por todo ello y ante la realidad competencial autonómica y la importancia de los avances que se han producido en el marco de la Red europea de SPE (PES Network), se propone que desde la aprobación de esta EEAAE acudan como representantes del Sistema Nacional de Empleo, el SEPE y una comunidad autónoma. La participación de las comunidades autónomas será rotatoria con carácter anual y siguiendo el orden de aprobación de los estatutos de autonomía.

De igual manera en aras al fortalecimiento de la dimensión local del empleo, se establecerán los marcos institucionales adecuados en el seno del Sistema Nacional de Empleo para facilitar la participación efectiva de las entidades locales, en los órganos establecidos por la nueva Gobernanza del Sistema.

§ 159

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

TÍTULO I

La política de empleo

[. . .]

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 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 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 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 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.

[. . .]

TÍTULO III

Políticas activas de empleo

[. . .]

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.

[. . .]

§ 160

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995
Última modificación: 8 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-1995-24292

[. . .]

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 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 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 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.

[. . .]

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 VII

Responsabilidades y sanciones

[. . .]

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 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)

[. . .]

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.

[. . .]

§ 161

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 27, de 31 de enero de 1997
Última modificación: 10 de octubre de 2015
Referencia: BOE-A-1997-1853

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Integración de la actividad preventiva en la empresa.*

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III de este real decreto.

Artículo 2. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

4. Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

CAPITULO II

Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

Sección 1.ª Evaluación de los riesgos

Artículo 3. *Definición.*

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

[. . .]

Artículo 6. *Revisión.*

1. La evaluación inicial a que se refiere el artículo 4 deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica.

En todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de:

a) La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.

b) Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.a) del artículo 3.

c) Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el apartado 1.b) del artículo 3.

d) El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

[. . .]

CAPITULO III

Organización de recursos para las actividades preventivas

[. . .]

Artículo 16. *Servicios de prevención ajenos.*

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

b) Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

c) Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

[. . .]

Artículo 20. *Concierto de la actividad preventiva.*

1. Cuando el empresario no cuente con suficientes recursos propios para el desarrollo de la actividad preventiva y deba desarrollarla a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación. Dicho concierto consignará, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.

b) Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae. Cuando se trate de empresas que realicen actividades sometidas a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, incluirá expresamente la extensión de las actividades concertadas al ámbito de las obras en que intervenga la empresa.

c) Especialidad o especialidades preventivas objeto del concierto con indicación para cada una de ellas de las funciones concretas asumidas de las previstas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y de las actuaciones concretas que se realizarán para el desarrollo de las funciones asumidas, en el periodo de vigencia del concierto. Dichas actuaciones serán desarrolladas de acuerdo con la planificación de la actividad preventiva y la programación anual propuestas por el servicio y aprobadas por la empresa.

Salvo que las actividades se realicen con recursos preventivos propios y así se especifique en el concierto, éste deberá consignar:

1.º Si se concierta la especialidad de seguridad en el trabajo, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.

2.º Si se concierta la especialidad de higiene industrial, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.

3.º Si se concierta la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada, el compromiso del servicio de prevención ajeno, de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.

4.º El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido.

5.º Cuando se trate de empresas que cuenten con centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.

d) La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.

e) La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

f) El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.

g) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.

h) El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.

i) La duración del concierto.

j) Las condiciones económicas del concierto, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.

k) La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

l) Las actividades preventivas concretas que sean legalmente exigibles y que no quedan cubiertas por el concierto.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.2.b), las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes, una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

Igualmente, deberán facilitar a las empresas para las que actúen como servicios de prevención la memoria y la programación anual a las que se refiere el apartado 2.d) del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que pueda ser conocida por el Comité de Seguridad y Salud en los términos previstos en el artículo citado.

Artículo 21. *Servicios de prevención mancomunados.*

1. Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición.

Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la indicada ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los comités de seguridad y salud de las empresas afectadas.

Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento y

en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

[. . .]

Cuarta. *Aplicación a las Administraciones públicas.*

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, 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.

En defecto de la citada normativa específica, resultará de aplicación lo dispuesto en este Reglamento.

2. No serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el capítulo V de este Reglamento.

La normativa específica prevista en el apartado anterior deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

3. Las referencias a la negociación colectiva y a los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores contenidas en el presente Reglamento se entenderán referidas, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a los acuerdos y pactos que se concluyan 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.

[. . .]

§ 162

Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 296, de 12 de diciembre de 1995
Última modificación: 15 de junio de 2022
Referencia: BOE-A-1995-26716

[. . .]

TITULO I

Disposiciones comunes

CAPITULO I

Normas generales

[. . .]

Artículo 13. *Actividades preventivas.*

1. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en su condición de colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, podrán desarrollar actividades para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a favor de las empresas asociadas y de sus trabajadores dependientes y de los trabajadores por cuenta propia adheridos que tengan cubiertas las contingencias citadas, en los términos y condiciones establecidos en el inciso primero del artículo 68.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en este reglamento y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

De estas actividades, que no implican atribución de derechos subjetivos a favor de dichos colectivos, quedarán excluidas aquellas obligaciones que los empresarios deban desarrollar a través de alguna de las modalidades de organización de la actividad preventiva, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las mutuas podrán establecer centros e instalaciones para la dispensación de las actividades previstas en este apartado. La creación, modificación y supresión de éstos requerirán autorización previa del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en los términos establecidos en los artículos 26 a 29.

2. Con independencia de las actividades preventivas reguladas en el apartado anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales, las mutuas podrán participar, con cargo a su patrimonio histórico, en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin.

En ningún caso podrán las mutuas desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos.

3. La participación en las sociedades mercantiles de prevención a la que se refiere el apartado anterior se ajustará a los siguientes requisitos:

a) El objeto social de las sociedades de prevención será la actuación como servicio de prevención ajeno.

b) La denominación social no podrá incluir el nombre de la mutua ni la expresión "mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social" o su acrónimo "MATEPSS".

c) **(Suprimido)**

d) La actividad de las sociedades de prevención se desarrollará con total independencia y autonomía de los servicios de que dispongan las mutuas para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere el apartado 1. A estos efectos, deberá disponer de la organización, las instalaciones, el personal propio y los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad. En este sentido, ningún trabajador al servicio de la mutua, cualquiera que sea su categoría, podrá percibir retribución, incentivo o complemento salarial alguno de la sociedad de prevención por ningún concepto, ni los trabajadores de ésta podrán percibirlos de la mutua.

Las sociedades de prevención podrán concertar el desarrollo de actividades preventivas en las mismas condiciones y con el mismo alcance previsto para los restantes servicios de prevención ajenos.

e) Los rendimientos procedentes de las sociedades de prevención percibidos por las mutuas seguirán el régimen establecido para los ingresos de su patrimonio histórico.

f) Los miembros de la junta directiva, los directores-gerentes, gerentes o asimilados, o cualquier otra persona que ejerza las funciones de dirección ejecutiva de una mutua, no podrán ejercer como administradores o miembros de los órganos de gobierno de las sociedades de prevención, ni ejercer o desarrollar funciones de dirección ejecutiva de ninguna clase en dichas sociedades, lo que no afecta a las funciones de intervención y representación en sede de la junta general de dichas sociedades, cuando sea convocada para la adopción de los acuerdos pertinentes.

Asimismo, los administradores, miembros de los órganos de gobierno, gerentes o asimilados o cualquier otra persona que ejerza las funciones de dirección ejecutiva de una sociedad de prevención estarán sujetos, en relación con la mutua que posea su capital social, a las prohibiciones establecidas en el artículo 76 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Será de aplicación a las sociedades de prevención, en su condición de servicio de prevención ajeno, lo establecido en materia de incompatibilidades en el artículo 17.c) del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

g) La actuación desarrollada por la mutua en cuanto socio de una sociedad de prevención estará sometida al control y seguimiento de la comisión regulada en el artículo 37 de este reglamento, en los términos establecidos en el último párrafo del apartado 3 de dicho artículo.

En todo caso, a la Intervención General de la Seguridad Social le corresponderán las competencias establecidas en su normativa de aplicación.

4. **(Suprimido)**

5. Los títulos recibidos por una mutua en virtud de las aportaciones dinerarias y no dinerarias efectuadas a la sociedad de prevención, así como el precio que pudieran obtener por posibles transmisiones, o el remanente que pudiera resultar con motivo del cese en sus actividades, forman parte del patrimonio histórico de la mutua.

Las operaciones de transmisión de participaciones, así como de disolución y liquidación de las sociedades de prevención, se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y sus disposiciones de desarrollo.

Las sociedades de prevención en las que participen las mutuas podrán realizar con otras sociedades de prevención o con terceros operaciones de fusión y demás modificaciones estructurales relacionadas con dichas sociedades, previo informe, en su caso, de la Comisión Nacional de la Competencia, y con sujeción a lo dispuesto en la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles y sus disposiciones de desarrollo. La sociedad resultante de las referidas operaciones deberá tener como fin único el señalado en el apartado 2.

Para poder iniciar las operaciones mencionadas en los párrafos anteriores será requisito necesario e imprescindible que se haya producido la efectiva segregación de los medios atribuidos a la sociedad de prevención y, en concreto, que esté concluida la separación de las mutuas como servicio de prevención ajeno, para lo cual se requerirá auditoría previa de la Intervención General de la Seguridad Social, en los términos que establezca dicha intervención, de conformidad con las competencias atribuidas por la Ley 47/2003, 26 de noviembre, General Presupuestaria.

[. . .]

§ 163

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. [Inclusión parcial]

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 27, de 31 de enero de 2004
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-2004-1848

[. . .]

CAPÍTULO VI

Derechos de los representantes de los trabajadores

Artículo 15. *Delegados de prevención.*

1. Para el ejercicio de los derechos establecidos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios en los términos previstos en el artículo 42.4 y 5 y en el artículo 64.1.1.o del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo serán consultados, en los términos del artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en aquél.

3. Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo estarán facultados, en los términos del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados, para:

a) Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.

b) Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades ; a tal fin

podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

c) Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas ; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.

d) Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

Artículo 16. *Comités de seguridad y salud.*

Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los delegados de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada, en particular cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización.

[. . .]

Disposición adicional segunda. *Negociación colectiva.*

De conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios colectivos podrán incluir disposiciones sobre las materias reguladas en este real decreto, en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

[. . .]

§ 164

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 99, de 25 de abril de 1997
Última modificación: 20 de mayo de 2011
Referencia: BOE-A-1997-8874

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 mejora de los instrumentos de participación de los trabajadores en la empresa ha constituido, desde hace más de dos décadas, una de las aspiraciones fundamentales de las instituciones de la Comunidad Europea en el terreno de la política social. Por ello, cuando el 22 de septiembre de 1994, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobaba la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, estaba cerrando un capítulo del devenir de la Europa social con una norma de extraordinaria importancia.

En el camino quedaban diversas iniciativas comunitarias dirigidas a facilitar la participación de los trabajadores en las empresas europeas, entre las que es obligada la cita del proyecto de 5.ª Directiva relativa a la estructura de las sociedades anónimas y a los poderes y obligaciones de sus órganos, cuya primera formulación se remonta a 1972, así como del proyecto de Directiva sobre los procedimientos de información y consulta de los trabajadores de 1980, comúnmente conocida por el nombre de su inspirador como Directiva Vredeling. Igualmente, en estos años se han producido dos profundas modificaciones del Tratado originario de la Comunidad Económica Europea, a través del Acta Única Europea y del Tratado de la Unión Europea, Tratado este último donde se ha hecho patente, en materia de política social, la voluntad de entonces once de los Estados miembros de profundizar en la vía trazada por la Carta comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989. De acuerdo con dicha voluntad, los Estados miembros firmaron, con

la excepción del Reino Unido, un Acuerdo sobre la Política Social, anexo al Protocolo número 14 del mismo Título anexo al Tratado de la Unión Europea.

En el punto 17 de la Carta comunitaria se afirma que «la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros» y que «ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos situados en varios Estados miembros». Por su parte, el artículo 1 del Acuerdo sobre la Política Social señala que constituye objetivo, entre otros, de la Comunidad y de los Estados miembros el diálogo social, mientras que su artículo 2 dispone que en la consecución de tal objetivo la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la información y consulta de los trabajadores, para lo cual el Consejo podrá adoptar, mediante Directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Con la base jurídica de este artículo 2 del Acuerdo sobre Política Social, la Directiva 94/45/CE constituye la primera manifestación en el Derecho social comunitario del citado Acuerdo anexo al Protocolo número 14 del Tratado de Maastricht.

2

La Directiva sobre el comité de empresa europeo es una respuesta social al gran mercado interior, realidad jurídica alcanzada el 1 de enero de 1993 y propiciada por el Acta Única Europea de 1986. El mercado interior, el mercado único, ha dado y dará lugar a un complejo y creciente proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones, asociaciones, «joint-ventures», uniones temporales, etc., que ha provocado, entre otros efectos, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Ahora bien, el legislador comunitario ha sido consciente de que los procedimientos de información y consulta a los trabajadores previstos en las legislaciones y prácticas nacionales no se adaptan a esa estructura transnacional de las empresas. Por ello ha tratado de asegurar que las actividades económicas en el mercado interior se desarrollen de forma armoniosa, para lo que es, sin duda, preciso que las empresas y grupos con centros de trabajo en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones.

En un contexto de cambio económico, donde el gobierno de las empresas exige un enfoque más flexible a la vez que participativo, la Directiva trata de superar las insuficiencias de los mecanismos tradicionales de participación de los trabajadores a nivel nacional, mecanismos que, precisamente por su alcance exclusivamente nacional, son inadecuados para abordar los procesos de toma de decisiones al nivel central de las empresas o grupos, con implicaciones y consecuencias para el conjunto de los trabajadores de la Comunidad. La Directiva, cuyo objeto es mejorar los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, aborda con un enfoque flexible y pragmático la información y la consulta a los trabajadores a nivel europeo, como condición mínima indispensable para que las decisiones sean adoptadas y aplicadas en un contexto social aceptable. Para ello, se han tenido en cuenta en gran medida las experiencias y prácticas que en los últimos años se han venido desarrollando, de manera espontánea y voluntaria, en diversos grupos empresariales europeos, así como las opiniones expresadas por los interlocutores sociales europeos en el proceso de diálogo que precedió a la adopción de la Directiva.

3

La presente Ley transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 94/45/CE. Dada la peculiaridad del sistema de fuentes del Derecho laboral, debe justificarse por qué se ha optado por la elaboración de una norma de origen legal en vez de confiar la transposición a una iniciativa de carácter convencional. Se ha dicho, y es cierto, que la Directiva 94/45/CE constituye una clara muestra del principio de subsidiariedad en su doble dimensión, vertical y horizontal. Algo que se puede predicar también de esta Ley de transposición.

Por un lado, la Directiva es manifestación del principio de subsidiariedad en su forma más habitual, la vertical, porque no resulta de aplicación a las empresas de dimensión

nacional, sino tan sólo a las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, esto es, a las empresas o grupos con, al menos, 1.000 trabajadores en el conjunto de la Comunidad y establecidos en, al menos, dos Estados miembros, dando ocupación, como mínimo, a 150 trabajadores en cada uno de ellos. Además la Directiva señala que la misma se aplica sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a las Directivas 77/187/CEE y 75/129/CEE (en nuestro Derecho, artículos 44 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, básicamente) y que la Directiva no afectará a los derechos de información y consulta de los trabajadores existentes en su legislación nacional (derechos que en España se encuentran presentes, principalmente, en el Estatuto de los Trabajadores, a lo largo de su articulado). Todas estas disposiciones se reproducen de manera prácticamente literal en el texto de la Ley.

La Directiva permite igualmente la aplicación del principio de subsidiariedad en su dimensión horizontal. Así, dispone que los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva o garantizarán que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo. Esto es, la Directiva posibilita que organizaciones empresariales y sindicales puedan, por vía de convenio colectivo, incorporar la Directiva a los Derechos nacionales. Es más, la Directiva privilegia los acuerdos a los que las partes puedan llegar para crear un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta, de manera que sólo deberá procederse a crear un comité conforme a los requisitos subsidiarios previstos en su anexo en determinados supuestos tasados y agotadas las posibilidades de acuerdo. Tales privilegios se reconocen, en cierta medida, también a los acuerdos preexistentes a la entrada en vigor de las leyes nacionales de transposición.

Aplicando la concepción comunitaria al Derecho español, hubiera sido posible que a través de un acuerdo interprofesional para materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones sindicales y patronales más representativas hubieran procedido a incorporar la Directiva a nuestro ordenamiento, algo que no ha sucedido por el silencio de los interlocutores sociales al respecto. La transposición convencional de Directivas comunitarias, aunque deseable, no se ha producido nunca hasta el momento en nuestro Derecho, quizás por falta de hábito de nuestros interlocutores sociales. Desde luego, no debe descartarse, y sería muy aconsejable para el futuro.

Sin embargo, el que la transposición se produzca a través de una norma de origen legal, estatal, si se quiere, no supone que se haya inaplicado la subsidiariedad horizontal. Antes bien, al contrario. La opinión de los interlocutores sociales se ha tenido muy presente durante la elaboración del proyecto de Ley, en especial la opinión «formalizada» que supone el dictamen del Consejo Económico y Social, órgano donde sindicatos y organizaciones empresariales son protagonistas. Pero, además, la Ley respeta de manera absoluta el juego de la voluntad de las partes, de la autonomía colectiva: basta la lectura de su Título I, principalmente aunque no sólo su artículo 12, así como de su disposición adicional primera para confirmar lo ajustado de esta apreciación. La consecución del acuerdo entre las partes para la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta constituye principio básico de la norma. Y ello en consonancia con la configuración constitucional de nuestro sistema de relaciones laborales, que eleva a las organizaciones empresariales y sindicatos a la categoría de bases institucionales del sistema (artículo 7 de la Constitución) y reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos (artículo 37).

4

El texto de la Ley pretende, como es habitual en cualquier transposición de una Directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva junto a la aparición de instituciones propias del Derecho laboral español.

La Directiva 94/45/CE constituye un texto de aplicación compleja, dado que la consecución del objetivo de creación de un instrumento transnacional de información y consulta a los trabajadores obliga a la actuación conjunta y coordinada de tantas normas nacionales de transposición como países a los que se extienda la empresa o grupo de

empresas afectado. En efecto, los Estados miembros deben regular en primer lugar, de la manera más uniforme posible, los principios que constituyen el cuerpo básico de la Directiva y que deben regir para la aplicación de la misma en relación con las empresas y grupos de empresas cuya dirección central se encuentre situada en su territorio; y, junto a ello, la Directiva remite determinados aspectos instrumentales a la regulación propia de cada una de las legislaciones de los Estados miembros en que se encuentren situados los centros de trabajo de la empresa o grupo, cualquiera que sea el lugar en que radique su dirección central y, por tanto, la legislación por la que aquélla se rija. Para facilitar su comprensión, esta dualidad de normas se ha querido reflejar en la propia estructura de la Ley, a través de sus Títulos I y II, que se inician en cada caso con un artículo dirigido a precisar su ámbito de aplicación.

Pero, al mismo tiempo, la Directiva no se limita a declarar el derecho de los trabajadores al establecimiento de los instrumentos de información y consulta que se contemplan, sino que se centra en regular, en ocasiones de manera precisa y otorgando en otras un amplio margen de apreciación aplicativa tanto a las normas nacionales de transposición como a las eventuales negociaciones y acuerdos entre las partes, las normas de procedimiento que deberán seguirse para hacer real y efectivo tal derecho.

Por todo ello, la Ley trata de combinar aspectos de transposición literal de la Directiva, especialmente apreciables en su Título preliminar y en su Título I, con otros en los que se abre a la recepción de instituciones propias, arraigadas en nuestro Derecho y que están presentes a lo largo de su articulado. Véanse en este sentido su artículo 14, sobre normas supletorias en materia de vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo, los artículos donde se reconoce la eficacia general de los acuerdos a los que hayan podido llegar las partes, el Título II, donde se puede reconocer el sistema dual de representación de los trabajadores, y todo el Título III sobre tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. La redacción de tales disposiciones es deudora de la del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

5

La Ley se estructura en cuatro Títulos, un Título preliminar y otros tres Títulos, de los cuales el I y el III se dividen, además, en capítulos.

El Título preliminar tiene carácter horizontal, en el sentido de que se aplica al resto del articulado, y fija el objeto de la norma, su ámbito de aplicación y las definiciones a efectos de la Ley. Debe destacarse que la definición de Estados miembros incluye a los once inicialmente destinatarios de la Directiva, todos los que en ese momento formaban parte de la Unión Europea excepto el Reino Unido, a los que se han añadido los tres nuevos Estados miembros, Austria, Finlandia y Suecia, y los tres Estados firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no son miembros de la Unión Europea: Noruega, Islandia y Liechtenstein. Igualmente debe resaltarse la importancia de la definición a efectos de esta Ley de la definición de «empresa que ejerce el control», que delimita qué se entiende por «grupo de empresa» y se convierte en destinataria de buena parte de las obligaciones que la Ley establece.

El Título I, «Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España», consta de tres capítulos. Su capítulo I, relativo a la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta, regula el proceso negocial que deberá conducir a hacer efectivos los derechos de información y consulta de los trabajadores a través del acuerdo de las partes. El capítu lo II incluye las disposiciones subsidiarias que darán lugar, en su caso, a la constitución de un comité de empresa europeo «ex lege». El capítulo III se refiere a la capacidad de las instancias de representación de los trabajadores, la protección de tales representantes y la confidencialidad de la información.

El Título II, con el enunciado «Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», regula las cuestiones que, en base al principio de subsidiariedad, deben ser precisadas por las legislaciones y prácticas nacionales y donde la presencia de las instituciones del Derecho laboral español se hace más patente: la forma de cálculo del

número de trabajadores, quién ostenta la condición de representante de los trabajadores en España de acuerdo con el sistema dual de representación de los trabajadores previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la forma de designación de los representantes españoles en los órganos de representación, su protección y garantías, y la eficacia en España de los acuerdos y disposiciones subsidiarias de otros Estados miembros.

El Título III, denominado «Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», se estructura en dos capítulos. El capítulo I tipifica infracciones y sanciones administrativas, mientras que el capítulo II se ocupa de los procedimientos judiciales, con una llamada final a la posible solución extrajudicial de conflictos.

Debe recordarse, por último, que la Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, salvo lo dispuesto en el capítulo II del Título III que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.ª

6

El proyecto de Ley, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Objeto.*

1. La presente Ley tiene por objeto regular los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se deberá constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, en los términos previstos en esta Ley.

No obstante, cuando un grupo de empresas de dimensión comunitaria incluya una o más empresas o grupos de empresas que sean a su vez empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, la constitución del comité de empresa europeo o el establecimiento del procedimiento alternativo de información y consulta deberá realizarse al nivel del citado grupo, salvo disposición en contrario del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

1 bis. Las modalidades de información y consulta a los trabajadores se definirán y aplicarán de modo que se garantice su efectividad y se permita una toma de decisiones eficaz de la empresa o del grupo de empresas.

2. La dirección central de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria y los miembros del comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta colaborarán entre sí de buena fe para alcanzar los objetivos de esta Ley, respetando sus derechos y obligaciones recíprocos.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley será de aplicación, en los términos que en cada uno de sus Títulos se establecen, a las empresas de dimensión comunitaria y grupos de empresas de dimensión comunitaria, públicos o privados y de cualquier rama o sector de actividad.

2. Las competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos alternativos de información y consulta constituidos o establecidos conforme a esta Ley abarcarán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los centros de trabajo de la empresa situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas del grupo situadas en los Estados miembros.

No obstante, en el acuerdo al que se refiere el artícu lo 12 se podrá establecer un ámbito de aplicación más amplio.

3. La información y consulta a los trabajadores se efectuarán al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con tal fin las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del procedimiento de información y consulta regulados en esta Ley se limitarán a las cuestiones transnacionales.

Artículo 3. *Definiciones.*

1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por:

1.º "Estados miembros", los Estados miembros de la Unión Europea y el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

2.º «Empresa de dimensión comunitaria», aquélla en que concurran las siguientes condiciones:

a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y

b) Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos.

3.º «Grupo de empresas», el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas.

4.º «Grupo de empresas de dimensión comunitaria», aquél en que concurran las siguientes condiciones:

a) Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,

b) Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y

c) Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

5.º «Representantes de los trabajadores», los que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

6.º «Dirección central», la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la de la empresa que ejerza el control.

Cuando la dirección central de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria no esté situada en un Estado miembro, se considerará como «dirección central» a efectos de la presente Ley al representante de la misma en el Estado miembro que, en su caso, se designe por ella.

En defecto de designación de representante, se considerará como tal a la dirección del centro de trabajo de la empresa o a la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

7.º “Información”: la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria;

7.º bis “Consulta”: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado, en un momento, de una manera y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta y sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable, que pueda ser tenida en cuenta en la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

8.º «Comité de empresa europeo», el órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido con arreglo a los artículos 12 ó 16 de la presente Ley para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores.

9.º «Comisión negociadora», el grupo de representantes de los trabajadores constituido con arreglo al artículo 8 para negociar con la dirección central la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

10.º "Cuestiones transnacionales": las que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o centros de trabajo de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.

2. A efectos de la presente Ley, el número de trabajadores se calculará con arreglo a la media de trabajadores de la empresa, incluidos los contratados a tiempo parcial, empleados durante los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento al que se refiere el artículo 7, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

La información sobre el número de trabajadores, calculada conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá ser facilitada por las empresas a petición de los interesados.

Artículo 4. *Definición de «empresa que ejerce el control».*

1. A efectos de la presente Ley se considerará «empresa que ejerce el control» a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará «empresa controlada», por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros.

2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:

a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa.

b) Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa.

c) Tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.

Cuando dos o más empresas de un grupo cumplan uno o varios de los requisitos anteriores, tendrá la consideración de «empresa que ejerce el control» aquella que reúna el señalado en la letra c) o, en su defecto, el de la letra b), salvo que se pruebe que otra empresa puede ejercer una influencia dominante.

3. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, los derechos de voto y de nombramiento que ostente la empresa que ejerce el control incluirán los de cualquier otra empresa controlada y los de toda persona u órgano que actúe en nombre propio pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores:

a) No se considerará que una empresa ejerce el control respecto de otra de la que posea participaciones cuando se trate de una de las sociedades contempladas en el artículo 3, apartado 5, letras a) o c), del Reglamento (CE) núm. 139/2004 del Consejo, de 20 de enero de 2004, sobre control de las concentraciones entre empresas.

b) No se presumirá que existe influencia dominante únicamente por el hecho de que un mandatario ejerza sus funciones en virtud de la legislación de un Estado miembro, relativa a la liquidación, la quiebra, la insolvencia, la suspensión de pagos, el concurso de acreedores u otro procedimiento análogo.

5. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una «empresa que ejerce el control» será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa.

Cuando la legislación por la que se rige la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que esté establecido su representante o, a falta de tal representante, la del Estado miembro en que esté situada la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores.

TÍTULO I

Disposiciones aplicables a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España

Artículo 5. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título I.*

1. Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España, así como a los centros de trabajo de las citadas empresas y a las empresas de los referidos grupos cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.

2. La aplicación del presente Título en los términos señalados en el apartado anterior excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro o no miembro en que la empresa o el grupo cuenten con centros o empresas, salvo en los casos en que exista una remisión expresa en este Título.

CAPÍTULO I

Constitución del comité de empresa europeo o establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores

Artículo 6. *Responsabilidad del procedimiento de negociación.*

1. Incumbirá a la dirección central, en los términos previstos en la presente Ley, la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

2. La dirección de toda empresa incluida en el grupo de empresas de dimensión comunitaria, así como la dirección central, o la que se presuma dirección central según el artículo 3.1.6.º, de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, serán responsables de la obtención y transmisión a las partes interesadas de la información indispensable para la apertura de las negociaciones, en particular, la información relativa a la estructura de la empresa o del grupo y su plantilla. Esta obligación se referirá señaladamente a la información relativa al número de trabajadores contemplado en el artículo 3.1.2.º y 4.º

Artículo 7. *Inicio del procedimiento.*

1. El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta se iniciará por la dirección central a petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o el grupo situados en Estados miembros diferentes.

La petición podrá presentarse por los trabajadores o sus representantes de forma conjunta o separada y dirigirse a la dirección central o a las direcciones de los centros de trabajo o empresas en los Estados miembros donde presten sus servicios.

Las direcciones deberán trasladar las peticiones recibidas a la dirección central, informando a sus firmantes de dicho traslado. La dirección central no podrá negarse al inicio de las negociaciones basándose en la falta de traslado de las peticiones.

2. La dirección central sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones en los siguientes casos:

a) Cuando la empresa o el grupo no reúnan el número de trabajadores exigido para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

b) Cuando la petición no reúna el número de firmas exigido.

c) Cuando una comisión negociadora hubiera adoptado las decisiones a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y no hubiera transcurrido el plazo previsto en el mismo.

d) Cuando estuviera vigente un acuerdo celebrado al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 de esta Ley.

3. La dirección central podrá igualmente iniciar el procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta por propia iniciativa.

Artículo 8. *Constitución de la comisión negociadora.*

1. Recibida una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo anterior o planteada la iniciativa de la dirección central de la empresa o grupo, ésta se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros, a fin de que pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el artículo siguiente, el procedimiento de elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

2. Una vez constituida la comisión negociadora, la dirección central convocará a ésta a una primera reunión de negociación para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12, informando de ello a las direcciones locales.

Artículo 9. *Composición de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora estará compuesta por miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

2. Cada Estado miembro determinará la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio.

3. En las reuniones de la comisión negociadora y en las que ésta celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajos o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y la comisión negociadora.

4. La comisión negociadora informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo. Una vez llevado a cabo lo anterior, la dirección central y la comisión negociadora informarán a las direcciones locales, así como a las organizaciones europeas de trabajadores y empresarios competentes, de la composición de la propia comisión negociadora y del inicio de las negociaciones.

Artículo 10. *Funciones de la comisión negociadora.*

1. A la comisión negociadora corresponde negociar con la dirección central la constitución de uno o varios comités de empresa europeos o el establecimiento de uno o varios procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores.

La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, la comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros:

a) No iniciar las negociaciones con la dirección central para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 12.

b) Anular las negociaciones en curso con la dirección central.

Dichas decisiones pondrán fin al procedimiento para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, sin que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este Título. Desde su adopción, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos años hasta que pueda plantearse a la dirección central una nueva petición de negociación, salvo que las partes interesadas acuerden un plazo más corto a estos efectos.

3. La comisión negociadora y la dirección central decidirán, de común acuerdo, las reglas precisas sobre la presidencia de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las actas de las reuniones entre la dirección central y la comisión negociadora serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

4. Las funciones de la comisión negociadora finalizarán con la conclusión del acuerdo al que se refiere el apartado 1 o la adopción de las decisiones previstas en el apartado 2.

Artículo 11. *Régimen de funcionamiento de la comisión negociadora.*

1. La comisión negociadora adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior.

Podrá elegir a un presidente entre sus miembros y establecer un reglamento interno de funcionamiento.

2. La comisión negociadora tendrá derecho a reunirse antes y después de cada reunión con la dirección central, sin la presencia de ésta, y con los medios necesarios para su comunicación.

3. La comisión negociadora podrá pedir que le asistan en su tarea expertos de su elección, entre los que podrán figurar representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidas a nivel comunitario. Estos expertos, sean o no representantes de organizaciones de trabajadores competentes, podrán asistir, con carácter consultivo, a las reuniones de negociación a solicitud de la comisión negociadora.

4. Los gastos derivados del funcionamiento de la comisión negociadora serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarle los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

b) Los de organización de las reuniones de la comisión negociadora, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de un experto designado por la comisión negociadora para asistirle en sus funciones.

Artículo 12. *Contenido del acuerdo.*

1. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, el acuerdo consignado por escrito entre la dirección central y la comisión negociadora deberá contener:

a) La identificación de las partes que lo conciertan.

b) La determinación de los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo.

c) La composición del comité de empresa europeo, el número de sus miembros, su distribución, de modo que pueda tenerse en cuenta, dentro de lo posible, la necesidad de una representación equilibrada de los trabajadores por actividades, categorías y sexos y la duración de su mandato, así como los efectos que sobre ello se deriven de las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores.

d) Las atribuciones del comité de empresa europeo y el procedimiento de información y consulta al mismo así como las modalidades de articulación entre la información y la consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores, respetando los principios enunciados en el artículo 2.3.

e) El lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo.

f) Los recursos materiales y financieros asignados al comité de empresa europeo para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

g) La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración, las modalidades conforme a las cuales puede ser modificado o denunciado, así como los casos en los que el acuerdo deberá renegociarse y el procedimiento de su renegociación, incluyendo, en su caso, cuando se produzcan cambios en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

h) En su caso, la composición, las modalidades de designación, las atribuciones y las modalidades de reunión del comité restringido constituido dentro del comité de empresa europeo.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la dirección central y la comisión negociadora podrán acordar, en vez de la constitución de un comité de empresa europeo, el establecimiento de uno o más procedimientos de información y consulta a los trabajadores sobre aquellas cuestiones transnacionales que puedan afectar considerablemente a sus intereses. En tal caso, el acuerdo deberá prever las modalidades con arreglo a las cuales los representantes de los trabajadores tendrán derecho a reunirse para deliberar acerca de la información que les sea comunicada.

3. El acuerdo entrará en vigor en la fecha que dispongan las partes.

Artículo 13. *Eficacia jurídica del acuerdo.*

1. El acuerdo concluido entre la dirección central y la comisión negociadora obliga a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

2. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, será autoridad laboral competente la que corresponda en función del ámbito del acuerdo dentro del territorio español.

Artículo 14. *Normas supletorias sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo.*

En defecto de pacto en el acuerdo sobre su vigencia, prórroga, denuncia o renegociación, se aplicarán las reglas siguientes:

1.ª El acuerdo se presumirá de vigencia indefinida.

2.ª La dirección central y el comité de empresa europeo o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, comunicándolo de forma fehaciente a la otra parte.

En caso de que el acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial, entendiéndose en tal caso vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período.

3.ª Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquél se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual a la de su vigencia inicial.

4.ª Denunciado y vencido un acuerdo, éste se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias contenidas en el capítulo II de este Título, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.

5.ª El comité de empresa europeo estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora a la que se refiere el artículo 8, el acuerdo denunciado y vencido, pudiendo adoptar también las decisiones previstas en el apartado 2 del artículo 10.

Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.

CAPÍTULO II

Disposiciones subsidiarias para la constitución del comité de empresa europeo

Artículo 15. *Aplicación de las disposiciones subsidiarias.*

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el presente capítulo para la consecución de los objetivos previstos en el artículo 1 de esta Ley serán de aplicación en los siguientes casos:

a) Cuando la dirección central y la comisión negociadora así lo decidan.

b) Cuando la dirección central rechace la apertura de negociaciones en un plazo de seis meses a partir de la presentación de una petición que reúna los requisitos establecidos en el artículo 7 de esta Ley.

c) Cuando en un plazo de tres años a partir de dicha petición o de la iniciativa de la dirección central para iniciar las negociaciones las partes no alcancen el acuerdo a que se refiere el artículo 12.

2. Serán también de aplicación las disposiciones subsidiarias de este capítulo una vez transcurrido un plazo de seis meses desde el inicio del procedimiento de negociación cuando la dirección central incumpla sus obligaciones en materia de constitución y convocatoria de la comisión negociadora previstas en el artículo 8 de esta Ley, o suspenda unilateralmente las negociaciones sin causa justificada, o se comporte en ellas con manifiesta mala fe, y así se declare en todos los casos por sentencia judicial firme.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores se aplicará igualmente al procedimiento de renegociación del acuerdo al que se refieren los artículos 12 y 14 de esta Ley, una vez finalizada su vigencia.

Artículo 16. *Constitución del comité de empresa europeo.*

1. En los casos previstos en el artículo anterior se creará un comité de empresa europeo con las competencias, composición y régimen de funcionamiento que se establecen en los artículos siguientes.

2. Para la constitución del comité de empresa europeo, la dirección central de la empresa o grupo se dirigirá a sus direcciones en los Estados miembros a fin de que éstas pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del comité.

3. Transcurridos cuatro años desde la constitución de un comité de empresa europeo conforme a las disposiciones subsidiarias de este capítulo, el comité deberá decidir si desea entablar negociaciones para la conclusión del acuerdo a que se refiere el artículo 12, comunicándolo a la dirección central.

Las negociaciones que, en su caso, se desarrollen se regirán por lo dispuesto en el capítulo I de este Título, asumiendo el propio comité las funciones que en el mismo se otorgan a la comisión negociadora. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el comité continuará desarrollando sus funciones.

De no adoptarse la decisión de iniciar negociaciones conforme a lo dispuesto en el párrafo primero, continuarán siendo de aplicación durante otro período de cuatro años las disposiciones subsidiarias de este capítulo.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el comité de empresa europeo y la dirección central podrán decidir de común acuerdo, en cualquier momento, la apertura de negociaciones.

Artículo 17. *Composición del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

2. El comité de empresa europeo estará compuesto por los miembros elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, de manera que para cada Estado miembro exista un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que suponga el 10 por ciento del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho porcentaje.

3. En las reuniones del comité de empresa europeo y en las que éste celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajo o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y el comité de empresa europeo.

4. El comité de empresa europeo informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a cualquier otro nivel de dirección adecuado.

5. Para coordinar sus actividades, el comité de empresa europeo elegirá en su seno un comité restringido de no más de cinco miembros, que deberá contar con las condiciones que le permitan ejercer su actividad regularmente.

Artículo 18. *Competencias del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes.

En el caso de las empresas o grupos de empre sas cuya dirección central no esté situada en un Esta do miembro, la competencia del comité de empresa europeo comprenderá aquellas cuestiones que afecten a todos los centros de trabajo o empresas del grupo situados en los Estados miembros o, al menos, a dos centros o empresas situados en Estados miembros diferentes.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central. La reunión deberá ser convocada por la dirección central con una antelación mínima de un mes, acompañando a la convocatoria un informe sobre la evolución y perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. La dirección central informará de ello a las direcciones locales.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán sobre todo a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de partes importantes de estos y los despidos colectivos.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central y obtener una respuesta motivada a cualquier dictamen que puedan emitir.

3. El comité de empresa europeo deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales o de aquellas decisiones que vayan a adoptarse que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslados de empresas, de cierres de centros de trabajo o empresas o de despidos colectivos. Además, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central, o con cualquier otro nivel de dirección de la empresa o grupo más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, al objeto de recibir la citada información y de ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán, en su caso, adicionales a la reunión anual prevista en el apartado 2, salvo que, en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la efectividad de la consulta.

Las reuniones de información y consulta a que se refiere este apartado se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del comité pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por la dirección central o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la empresa o grupo.

El comité de empresa europeo podrá emitir un dictamen al finalizar la reunión o en un plazo máximo de siete días. En caso de que el comité no estime necesaria la celebración de una reunión, el plazo para la emisión del dictamen se contará a partir de la recepción de la información a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

Esta reunión no afectará a las prerrogativas de la dirección central.

La información y la consulta previstas en tales circunstancias se efectuarán sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, apartados 1 y 1 bis, y en el artículo 22.

4. La dirección central y el comité de empresa europeo decidirán de común acuerdo las reglas precisas sobre la presidencia de sus reuniones conjuntas. En defecto de pacto al respecto, deberán consignar en el acta de la primera reunión que celebren los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las actas de las reuniones entre la dirección central y el comité de empresa europeo serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

5. La dirección central informará a las direcciones de sus centros de trabajo o empresas en los Estados miembros de la convocatoria de las reuniones que vaya a mantener con el comité de empresa europeo.

Artículo 19. *Régimen de funcionamiento del comité de empresa europeo.*

1. El comité de empresa europeo adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros. Elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento y podrá elegir en su seno un presidente.

2. Si el número de miembros del comité de empresa europeo fuera superior a doce, deberá elegir en su seno un comité restringido compuesto por tres miembros. Este comité restringido será el encargado de recibir la información y de celebrar las reuniones a que se refiere el apartado 3 del artículo 18.

En las reuniones en que participe el comité restringido tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados en representación de las empresas o centros de trabajo directamente afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.

El comité restringido deberá informar periódicamente de sus actuaciones y del resultado de las reuniones en que participe al comité de empresa europeo.

3. El comité de empresa europeo y el comité restringido, ampliado en su caso con los miembros a que se refiere el segundo párrafo del apartado anterior, tendrán derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deban celebrar con la dirección central, sin la presencia de ésta.

4. Siempre que sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones, el comité de empresa europeo y el comité restringido podrán estar asistidos por expertos de su elección.

5. Los gastos derivados del funcionamiento del comité de empresa europeo y del comité restringido serán sufragados por la dirección central, que deberá proporcionarles los recursos financieros y materiales necesarios para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la dirección central deberá sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros del comité de empresa europeo.

b) Los de organización de las reuniones del comité de empresa europeo y del comité restringido, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de un experto designado por el comité de empresa europeo o por el comité restringido para asistirle en sus funciones.

6. Los miembros del comité de empresa europeo deberán informar a los representantes de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta desarrollado conforme a las previsiones de este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artícu lo 22.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 20. *Capacidad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.*

La comisión negociadora a la que se refiere el artículo 8 de esta Ley, el comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan de capacidad jurídica para el ejercicio de los

derechos que les reconoce la presente Ley o que se deriven del acuerdo al que se refiere el artículo 12, pudiendo ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 21. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la misma protección y de garantías similares a las previstas para los representantes de los trabajadores a nivel nacional en el país en el que prestan sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

Artículo 22. *Confidencialidad de la información.*

1. Los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

2. Excepcionalmente, la dirección central 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 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.

Artículo 23. *Representatividad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.*

1. Las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores podrán determinar la renovación total o parcial de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, conforme al procedimiento establecido en esta Ley, cuando tales modificaciones afecten significativamente a la representatividad del órgano correspondiente y así se solicite por cualquiera de las partes o mediante una petición que reúna los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 7.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al comité de empresa europeo constituido conforme al acuerdo previsto en el artículo 12 de esta Ley en defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo.

TÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Artículo 24. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título II.*

Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación exclusivamente a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria cuya dirección central esté situada en cualquier Estado miembro, en lo relativo a las remisiones a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en la presente Ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o al establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de

dimensión comunitaria, y a la Directiva 97/74/CE, del Consejo, de 15 de diciembre, por la que se amplía aquélla al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Artículo 25. *Forma de cálculo del número de trabajadores.*

1. Para calcular el número de trabajadores de los centros de trabajo y empresas se tendrá en cuenta el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, durante los dos años anteriores a la fecha del inicio del procedimiento de negociación, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a dos años se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta dos años se computarán según el número de días trabajados en el período de dos años anterior a la fecha de inicio del procedimiento de negociación. Cada cuatrocientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 400 el número de días trabajados en el citado período de dos años sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

2. A efectos del cómputo de los cuatrocientos días trabajados previsto en el apartado anterior, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Artículo 26. *Identificación de los representantes nacionales de los trabajadores.*

La condición de representantes de los trabajadores corresponde a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos que respectivamente les reconocen la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 27. *Designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo.*

1. Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

2. En el caso del comité de empresa europeo, la designación a la que se refiere el apartado anterior deberá recaer en un trabajador de la empresa o grupo que ostente la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será aplicable al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

Artículo 28. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

1. Los representantes de los trabajadores que sean miembros de las comisiones negociadoras y de los comités de empresa europeos o que participen en los procedimientos alternativos de información y consulta gozan en el ejercicio de sus funciones de la protección y de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo relativo al crédito horario previsto en la letra e) del artículo 68 del mismo, en que se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones que se celebren con

la dirección central, así como a las que puedan realizarse por dichos órganos y representantes con carácter previo.

3. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

Este derecho se reconocerá al comité de empresa europeo constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en el mismo.

4. Cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional, los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo recibirán formación sin pérdida de salario.

Artículo 29. *Cometido de los representantes de los trabajadores.*

1. Los miembros del comité de empresa europeo representan colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto. Con tal finalidad dispondrán de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de esta Ley.

2. Los miembros del comité de empresa europeo informarán a los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta establecido de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

Artículo 30. *Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.*

Los acuerdos entre las direcciones centrales y las comisiones negociadoras concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 31. *Relación con otras disposiciones comunitarias y nacionales.*

1. La información y la consulta del comité de empresa europeo se articularán con las de los órganos nacionales de representación de los trabajadores, con respeto de las competencias y los ámbitos de intervención de cada uno de ellos, y de los principios enunciados en el artículo 2.3.

2. Las modalidades de articulación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores deberán quedar reguladas por el acuerdo previsto en el artículo 12. Este acuerdo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones previstas en la legislación estatal sobre derechos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes.

3. En defecto de modalidades de articulación definidas en el acuerdo, el proceso de información y consulta previo a las decisiones que puedan acarrear cambios relevantes en la organización del trabajo o en los contratos de trabajo se seguirá simultáneamente tanto con el comité de empresa europeo, como con los órganos nacionales de representación de los trabajadores.

Artículo 32. *Adaptación.*

1. Cuando se produzcan modificaciones relevantes en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España y no existan disposiciones previstas en los acuerdos vigentes o se produzcan conflictos entre las disposiciones de dos o más acuerdos aplicables, la dirección central abrirá la negociación contemplada en el artículo 7 por iniciativa propia o a solicitud escrita de al menos 100

trabajadores o de sus representantes en al menos dos empresas o centros de trabajo situados en al menos dos Estados miembros.

2. De la comisión negociadora, además de los miembros elegidos o designados en aplicación de lo dispuesto en los artículos 8 y 9, formarán parte al menos tres miembros del comité de empresa europeo existente o de cada uno de los comités de empresa europeos existentes.

3. Durante esta negociación, el comité o los comités de empresa europeos existentes seguirán funcionando conforme a las modalidades que se adopten mediante acuerdo celebrado entre los miembros del comité o los comités y la dirección central.

TÍTULO III

Tutela de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

CAPÍTULO I

Infracciones y sanciones

Artículos 33 y 34.

(Derogados)

CAPÍTULO II

Procedimientos judiciales

Artículo 35. *Ejercicio de la potestad jurisdiccional.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de la presente Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.p) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, con excepción de las pretensiones que versen sobre la impugnación de las sanciones administrativas a que se refiere el ar tículo 34.

Artículo 36. *Competencia.*

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a que se refiere el artículo anterior cuando las partes se hayan sometido expresa o tácitamente a los mismos o, en su defecto, cuando el demandado tenga su domicilio en España o cuando la obligación que sirviese de base a la demanda hubiese sido o debiese ser cumplida en territorio español.

2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 10 de la Ley de Procedimiento Laboral. En su aplicación, 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.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, y 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.

Artículo 37. *Legitimación procesal.*

Estarán legitimados para promover los litigios a que se refiere esta Ley los empresarios, los representantes de los trabajadores, la comisión negociadora y el comité de empresa europeo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Artículo 38. *Modalidades procesales.*

1. Los litigios relativos a la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores, así como los relativos a la constitución y al funcionamiento de dichos órganos y procedimientos y los relacionados con los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en los mismos, se tramitarán conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Los acuerdos de la comisión negociadora a que se refiere el apartado 2 del artículo 10 y el acuerdo regulado en el artículo 12 de esta Ley, así como los demás acuerdos que con la dirección central puedan celebrar la comisión negociadora, el comité de empresa europeo y, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, serán susceptibles de impugnación conforme al proceso de impugnación de convenios colectivos regulado en el capítulo IX del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Las demandas por despido y sanciones y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo se tramitarán con arreglo a su propia modalidad procesal regulada en los capítulos II y IV del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Las demandas en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, podrán tramitarse a través del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical del capítulo XI del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Conforme al proceso de conflictos colectivos se tramitará también la impugnación de las decisiones de la dirección central de atribuir carácter confidencial o de no comunicar determinadas informaciones a los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta. El Juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter confidencial o secreto de la información de que se trate.

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 confidencialidad.

Artículo 39. *Sentencia.*

1. La sentencia dictada en los procesos de conflictos colectivos declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En su caso, ordenará el cese inmediato de la vulneración y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, condenando al demandado a la reparación de las consecuencias derivadas de su conducta, incluida la indemnización de daños y perjuicios que procediera.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en los supuestos a que se refiere el apartado 2 del artículo 15 de la presente Ley la sentencia ordenará la aplicación de las disposiciones subsidiarias del capítulo II del Título I.

Artículo 40. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este capítulo regirá, como derecho supletorio, la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 41. *Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.*

Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

Disposición adicional primera. *Mantenimiento de acuerdos en vigor.*

1. No estarán sometidos a las obligaciones que se derivan de la presente Ley las empresas y grupos de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España en los que ya exista en la fecha de 22 de septiembre de 1996 un acuerdo concluido con los representantes de los trabajadores, aplicable al conjunto de los trabajadores de la empresa o

grupo, que prevea la información y consulta transnacional de los trabajadores y reúna, como mínimo, los siguientes requisitos:

a) Que en representación de los trabajadores españoles haya sido negociado por quienes estén legitimados para ello conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y

b) Que haya sido formalizado en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 13 de esta Ley.

2. El plazo previsto en el apartado anterior se extenderá hasta el 15 de diciembre de 1999 en las empresas y grupos de empresas que tengan su dirección central en España que queden incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley como consecuencia de su extensión al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

3. En el momento de expiración de la vigencia de los acuerdos que pudieran existir conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, las partes podrán acordar su prórroga, aplicándose en caso contrario las disposiciones de la presente Ley.

Disposición adicional segunda. *No afectación de legislaciones y prácticas nacionales.*

1. La presente Ley no afectará a las disposiciones de las legislaciones y prácticas nacionales en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.

2. La presente Ley no afectará al cumplimiento de las obligaciones, requisitos y procedimientos establecidos en las legislaciones y prácticas nacionales para la adopción y ejecución de decisiones empresariales de despido, traspaso de empresas, modificación de condiciones de trabajo u otras.

Disposición final primera. *Disposiciones de aplicación y desarrollo.*

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

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

§ 165

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 250, de 19 de octubre de 2006
Última modificación: 29 de junio de 2023
Referencia: BOE-A-2006-18204

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Para alcanzar los objetivos del Tratado de la Comunidad Europea y establecer un marco jurídico uniforme en el que las sociedades de los distintos Estados miembros puedan planear y llevar a cabo la organización de sus actividades a escala comunitaria, el Consejo de Ministros de la Unión Europea, tras más de treinta años de deliberaciones, adoptó el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE).

Ese largo debate no se agotó con la aprobación del Reglamento (CE) n.º 2157/2001; junto a él y para fomentar los objetivos sociales de la Comunidad Europea, se entendían también necesarias determinadas disposiciones, sobre todo en el ámbito de la implicación de los trabajadores, encaminadas a garantizar que el establecimiento de las sociedades europeas viniera acompañado de normas sobre la implicación de los trabajadores en ellas, sin reducción de los derechos y prácticas existentes en las empresas participantes en su constitución. Las disposiciones adoptadas en este ámbito vinieron, por tanto, a completar las del reglamento y son las adoptadas mediante la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

La promulgación de estas dos disposiciones cierra el largo y complejo proceso de creación de un tipo societario de dimensión europea, vinculado a la integración comunitaria, capaz de facilitar las operaciones voluntarias de concentración transfronteriza de las empresas con un régimen jurídico propio y diferenciado del previsto para las sociedades de derecho interno existentes en cada Estado miembro.

En este proceso es obligada la cita del proyecto de 5.ª directiva relativa a la estructura de las sociedades anónimas y a los poderes y obligaciones de sus órganos, así como del proyecto de directiva sobre los procedimientos de información y consulta de los trabajadores de 1980, comúnmente conocida como Directiva «Vredeling».

Posteriormente, la decisión de la Comisión Europea, entre los años 1989 y 1991, de separar la regulación jurídica del estatuto de la sociedad anónima europea, mediante reglamento, de la relativa a la implicación de los trabajadores, mediante directiva, sirvieron para asegurar una mayor libertad de acción de los Estados miembros y de las partes sociales en la configuración de los modelos de representación y participación de los trabajadores en los órganos de decisión de las sociedades y preservar, así, las tradiciones jurídicas de los diferentes Estados miembros.

Igualmente, la adopción de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, marcó un hito en el devenir de la Europa social, con una norma de extraordinaria importancia en el ámbito de la mejora de los instrumentos de implicación de los trabajadores en la empresa. Esta experiencia ayudó también a hacer avanzar el proceso relativo a la sociedad anónima europea, al permitir proyectar sobre ella técnicas ya ensayadas en la organización de las fórmulas de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos transnacionales.

Por último, ha de recordarse el trabajo del grupo de expertos, conocido por el nombre de su presidente como Grupo «Davignon», que sugirió una organización de los derechos de implicación de los trabajadores en la sociedad europea, incorporada finalmente a la Directiva 2001/86/CE, basada prioritariamente en la negociación colectiva y articulada sobre un principio de conservación de los derechos adquiridos (el principio «antes-después»), que garantiza el mantenimiento de los derechos de participación de los trabajadores adquiridos «antes» de la constitución de la sociedad europea, y que dispone el deber de sus fundadores de establecer «después», tras su constitución, sistemas de participación de los trabajadores en la gestión que, al menos, respeten los anteriores.

II

El Reglamento (CE) n.º 2157/2001 y la Directiva 2001/86/CE constituyen un conjunto inescindible y complejo por el que, junto a la regulación de un elemento clave del mercado interior, la sociedad anónima europea, se garantiza la implicación de los trabajadores en ella, entendida como la información, la consulta y la participación y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa.

Efectivamente, la Directiva 2001/86/CE, sobre la base del acuerdo entre las partes, reconoce los derechos de información y consulta, así como el derecho de participación de los trabajadores en los órganos sociales de la sociedad anónima europea cuando existiera participación previa en las sociedades participantes en su constitución, tal y como sucede en países como Alemania, Austria y los países nórdicos. Además, en el caso de falta de acuerdo, prevé disposiciones subsidiarias de aplicación obligatoria en lo relativo a los derechos de información y consulta y, en determinadas circunstancias tasadas, también a los derechos de participación.

Prosiguiendo y ahondando en la senda ya abierta por la Directiva 94/45/CE, la Directiva 2001/86/CE ha hecho suyas con una notable ejemplaridad las diversas manifestaciones a través de las cuales toma cuerpo el principio de subsidiariedad propio del derecho comunitario en el ámbito de las competencias en materia laboral, con la salvaguarda de la diversidad y variedad de los sistemas nacionales.

Así, la Directiva 2001/86/CE es manifestación del principio de subsidiariedad en su forma más habitual, la vertical, porque, en el plano interno, no resulta de aplicación a todas las empresas españolas, sino tan sólo a las sociedades anónimas europeas que tengan o vayan a tener su domicilio en España, así como a los centros de trabajo situados en España de las sociedades anónimas europeas que tengan su domicilio en otro Estado miembro.

La Directiva permite, igualmente, la aplicación del principio de subsidiariedad en su dimensión horizontal. En este sentido, respeta de manera absoluta el juego de la voluntad de

las partes, de la autonomía colectiva; destaca en este sentido la importancia del acuerdo entre los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora integrada por representantes de los trabajadores, como forma prioritaria de determinar las normas que han de regir la información, la consulta y la participación de los trabajadores en la sociedad anónima europea.

En este sentido, la Directiva 2001/86/CE y esta Ley que la incorpora al ordenamiento jurídico español están en consonancia con la configuración constitucional de nuestro sistema de relaciones laborales, que eleva a las organizaciones empresariales y a los sindicatos a la categoría de bases institucionales del sistema (artículo 7 de la Constitución Española), y reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos (artículo 37 de la Constitución Española).

Debe señalarse, en fin, que la Directiva 2001/86/CE constituye un texto de aplicación compleja, dado que la consecución del objetivo de establecer la implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea, con trascendencia transnacional, obliga a la actuación conjunta y coordinada de tantas normas nacionales de transposición como Estados miembros de la Unión Europea y, como consecuencia de la Decisión n.º 89/2002 del Comité Mixto del Espacio Económico Europeo, de 25 de junio de 2002, también de las de los países del Espacio Económico Europeo a los que se extiende su aplicación (Noruega, Islandia y Liechtenstein).

Asimismo, debe resaltarse que la regulación de la Directiva 2001/86/CE, por su contenido normativo y la necesaria coordinación de las disposiciones adoptadas para la transposición a sus ordenamientos internos, se asemeja en sus efectos a los propios de un reglamento comunitario y, por otra parte, la regulación del Reglamento (CE) n.º 2157/2001, dado el amplio margen de complementación que abre a las legislaciones de los Estados miembros y las múltiples remisiones concretas de su articulado, se aleja de los caracteres propios de este tipo de norma para acercarse a los de las directivas.

En suma, el contenido de la Directiva conduce al establecimiento de los instrumentos de implicación de los trabajadores en las SE, con la finalidad de potenciar el diálogo social dentro de ellas en el contexto de una situación de constante transformación de las empresas en el seno de la Unión Europea y como fórmula adecuada para favorecer el éxito de tales cambios. Esta ley procede a la transposición de la Directiva 2001/86/CE al ordenamiento jurídico español.

Dos años después de la adopción de la Directiva 2001/86/CE, el Consejo de Ministros de la Unión Europea adoptó el Reglamento (CE) n.º 1435/2003, de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE), y la Directiva 2003/72/CE, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. La Directiva 2003/72/CE responde en su estructura y contenido a los de la Directiva 2001/86/CE, salvo en sus artículos 8 y 9 que contemplan peculiaridades de la sociedad cooperativa europea. Por ello, atendiendo a razones de economía legislativa, se ha incluido en esta Ley una disposición adicional, mediante la que se establece la regulación particular de la SCE, abordándose así conjuntamente la transposición de ambas directivas.

III

Así como la Ley 19/2005, de 10 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España, de la que esta es complemento inescindible, viene a garantizar la efectividad de las normas mercantiles de aplicación directa contenidas en el Reglamento (CE) n.º 2157/2001, esta Ley persigue, como es habitual en cualquier transposición de una directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el sistema español de relaciones laborales. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva, junto a la aparición de instituciones propias del derecho laboral español.

La Ley se estructura en un título preliminar y tres títulos, de los que el título I se divide, a su vez, en capítulos. Consta, además, de dos disposiciones adicionales y de cinco disposiciones finales.

El título preliminar fija el objeto de la norma y las definiciones a los efectos del resto del articulado, lo que le dota de carácter horizontal. A estos efectos, la expresión «Estados

miembros» incluye, según la definición recogida en la Ley, tanto a los Estados miembros de la Unión Europea como a los signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea y a cualquier otro Estado en el que resulten de aplicación el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 y la Directiva 2001/86/CE.

El título I, «Disposiciones aplicables a las sociedades europeas con domicilio en España», consta de tres capítulos. El capítulo I regula el procedimiento de negociación que llevará a hacer efectivos los derechos de implicación de los trabajadores en la SE, y desarrolla todo lo relativo a la constitución y funcionamiento de la comisión negociadora; desarrollo y duración de las negociaciones; contenido del acuerdo y normas supletorias, en defecto de pacto, y sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo. El capítulo II incluye las disposiciones subsidiarias en materia de implicación de los trabajadores en las SE y el capítulo III regula otras materias comunes a los otros capítulos tales como la forma de cálculo del número de trabajadores, la confidencialidad de la información o la protección de los representantes de los trabajadores.

El título II está dedicado a la regulación de las disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas filiales situados en España de las sociedades anónimas europeas con domicilio en cualquier otro Estado miembro, y destaca lo referido a la identificación, designación, protección de los representantes nacionales de los trabajadores, de una parte, y la determinación de la eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros, de otra.

El título III regula los procedimientos judiciales aplicables, la potestad jurisdiccional, la competencia, la legitimación de las partes y otros aspectos procesales, y reconoce, además, el derecho de las partes a acudir a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

Dentro de las disposiciones de la parte final, merece destacarse la que establece la relación entre la Ley y otras disposiciones, en particular la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, o las legislaciones de los restantes Estados miembros por las que se da aplicación a lo dispuesto en la Directiva 94/45/CE, cuando una sociedad europea sea una empresa de dimensión comunitaria o una empresa de control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Igualmente, se abordan las modificaciones 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, necesarias para incluir como sujetos responsables de las infracciones a las sociedades anónimas europeas registradas en España y para tipificar y sancionar las infracciones en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas.

Debe recordarse, por último, que la Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, salvo lo dispuesto en el título III, que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.ª

IV

De conformidad con la Declaración para el diálogo social 2004 «Competitividad, empleo estable y cohesión social» suscrita el 8 de julio de 2004 por el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, el contenido de esta norma de transposición de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, ha sido sometido a la consideración de las citadas organizaciones.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y definiciones

Artículo 1. *Objeto.*

1. Esta ley tiene por objeto regular la implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea (en lo sucesivo, SE) regulada por el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SE).

A tal fin, en cada SE se deberán establecer disposiciones sobre la implicación de los trabajadores, en los términos previstos en esta Ley.

2. Será de aplicación a las sociedades anónimas europeas que tengan su domicilio en España lo establecido en el capítulo XII del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre.

Artículo 2. *Definiciones.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por:

a) Estados miembros: los Estados miembros de la Unión Europea, los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que no sean miembros de la Unión Europea y cualquier otro Estado en el que resulten de aplicación el Reglamento (CE) n.º 2157/2001 y la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

b) Sociedad europea (SE): toda sociedad constituida con arreglo al Reglamento (CE) n.º 2157/2001.

c) Sociedad participante: toda sociedad que participe directamente en la constitución de una SE. En el caso de constitución de una SE filial común, se entenderán incluidas en el concepto de sociedad participante, además de las sociedades en sentido estricto, las demás entidades jurídicas de derecho público o privado a las que se refiere el artículo 2.3 del Reglamento (CE) n.º 2157/2001.

d) Filial de una sociedad: una empresa sobre la cual dicha sociedad ejerce una influencia dominante, definida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

e) Filial o centro de trabajo afectados: una filial o un centro de trabajo de una sociedad participante que, de acuerdo con el proyecto, vaya a pasar a ser una filial o un centro de trabajo de la SE en el momento de su constitución.

f) Representantes de los trabajadores: los que tengan tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

g) Comisión negociadora: el grupo de representantes de los trabajadores constituido con arreglo al artículo 6 para negociar con el órgano competente de las sociedades participantes el establecimiento de las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE.

h) Órgano de representación: el órgano colegiado y representativo de los trabajadores constituido con arreglo a los artículos 11 o 15 para llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales situados en los Estados miembros y, en su caso, para ejercer los derechos de participación de los trabajadores en la SE.

i) Implicación de los trabajadores: la información, la consulta, la participación y cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en las empresas.

j) Información: la transmisión, por el órgano competente de la SE al órgano de representación de los trabajadores, o a los representantes de los trabajadores, de las informaciones relativas a aquellas cuestiones que afecten a la propia SE y a cualquiera de sus centros de trabajo y empresas filiales situados en otro Estado miembro, o que excedan de las competencias de los órganos de decisión en un único Estado miembro, en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los

trabajadores evaluar en profundidad las posibles repercusiones y, en su caso, preparar la consulta con el órgano competente de la SE.

k) Consulta: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre el órgano de representación de los trabajadores, o los representantes de los trabajadores, y el órgano competente de la SE, en un momento, de un modo y con un contenido que permitan a los representantes de los trabajadores, a partir de la información facilitada, expresar una opinión sobre las medidas previstas por el órgano competente que pueda ser tenida en cuenta a la hora de adoptar las decisiones.

l) Participación: la influencia del órgano de representación de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores en una sociedad mediante:

1.º El derecho a elegir o designar a determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad; o

2.º El derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control.

TÍTULO I

Disposiciones aplicables a las sociedades europeas domiciliadas en España

Artículo 3. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del título I.*

1. Las disposiciones contenidas en este título serán de aplicación a las SE que tengan, o que vayan a tener de acuerdo con el proyecto de constitución, su domicilio en España y a todos sus centros de trabajo y empresas filiales, así como a las sociedades participantes en el proceso de constitución de la SE y a sus filiales y centros de trabajo afectados, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.

2. La aplicación de este título en los términos señalados en el apartado anterior excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro en que la SE o las sociedades participantes cuenten con centros de trabajo o empresas filiales, salvo en los casos en los que exista una remisión expresa en este título.

CAPÍTULO I

Procedimiento de negociación de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE

Artículo 4. *Responsabilidad del procedimiento de negociación.*

Incumbirá a los órganos competentes de las sociedades participantes, en los términos previstos en esta Ley, la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la negociación con los representantes de los trabajadores de las disposiciones que se apliquen en la SE en relación con los derechos de implicación de los trabajadores.

Artículo 5. *Inicio del procedimiento.*

El procedimiento de negociación para la determinación de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE se iniciará a partir del momento en que los órganos de dirección o de administración de las sociedades participantes hayan establecido el proyecto de constitución de la SE.

A tal fin, una vez publicado el proyecto de fusión o el de constitución de una sociedad «holding», o después de adoptado el proyecto de creación de una filial común o el de transformación en una SE, los citados órganos llevarán a cabo, en el plazo máximo de los cuarenta y cinco días siguientes, las gestiones necesarias para entablar negociaciones con los representantes de los trabajadores de las sociedades participantes y de sus filiales y centros de trabajo afectados sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE, incluida la comunicación a estos de las informaciones relativas a la identidad de las sociedades participantes y de todos sus centros de trabajo y empresas filiales, con indicación de cuáles de ellos se verán afectados por el proyecto de constitución

en el sentido del artículo 2.e), así como el número de sus trabajadores respectivos. Igualmente, deberán informar sobre el lugar del domicilio social propuesto.

Cuando en las sociedades participantes se aplique algún sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control, las informaciones a las que se refiere el párrafo anterior deberán especificar las características de tales sistemas, el número de trabajadores cubiertos por dichos sistemas, así como la proporción que estos representan respecto del total de los trabajadores de las sociedades participantes.

Artículo 6. *Constitución de la comisión negociadora.*

1. Sobre la base de la iniciativa y de las informaciones facilitadas por los órganos competentes de las sociedades participantes, se procederá a la constitución de una comisión negociadora representativa de los trabajadores de las sociedades participantes y de sus filiales y centros de trabajo afectados, cuyos miembros serán elegidos o designados de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales y según lo establecido en el artículo siguiente.

2. Una vez constituida la comisión negociadora, los órganos competentes de las sociedades participantes convocarán a esta a una primera reunión de negociación para la celebración del acuerdo al que se refiere el artículo 11 e informarán de ello a las direcciones de sus centros de trabajo y empresas filiales en los Estados miembros. Asimismo, la comisión negociadora informará del inicio de la negociación a todas las organizaciones sindicales que, en cada Estado miembro, hayan participado en su elección o designación.

3. La reunión a que se refiere el apartado anterior podrá coincidir en fecha con la constitución de la comisión negociadora a que se refiere el apartado 1.

Artículo 7. *Composición de la comisión negociadora.*

1. Los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales, en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por las sociedades participantes y por sus filiales y centros de trabajo afectados, a razón, en cada Estado miembro, de un puesto por cada 10 por ciento o fracción del total de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros.

Podrán ser designados como representantes de los trabajadores en la comisión negociadora representantes sindicales, sean o no trabajadores de una de las sociedades participantes o de sus centros de trabajo o empresas filiales afectados, en los términos previstos en las legislaciones o prácticas nacionales.

2. En el caso de las SE constituidas mediante fusión, deberán incorporarse a la comisión negociadora otros miembros adicionales en representación de cada Estado miembro en la medida necesaria para garantizar que la comisión negociadora incluye, al menos, un miembro representante de cada una de las sociedades participantes que están registradas y emplean a trabajadores en dicho Estado miembro y que vaya, según el proyecto, a dejar de existir como entidad jurídica diferenciada tras la inscripción de la SE, en los términos que se prevén en los apartados siguientes.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá que una sociedad participante registrada y que emplea a trabajadores en un Estado miembro está representada en la comisión negociadora cuando forme parte de ella un trabajador de dicha sociedad elegido o designado en el Estado miembro en cuestión. En el caso de que entre los miembros elegidos o designados en dicho Estado miembro figure un representante que no sea trabajador de ninguna de las sociedades participantes, se presumirá que todas las sociedades participantes que emplean a trabajadores en dicho Estado miembro están representadas en la comisión negociadora a través de dicho representante, salvo que el acta de la elección o designación dispusiera otra cosa.

3. El número de miembros adicionales que se elijan o designen conforme a lo dispuesto en el apartado anterior no podrá ser superior al 20 por ciento del número de miembros ordinarios inicialmente elegidos o designados.

Si el número de sociedades en que concurren las circunstancias previstas en el apartado 2 es superior al número de puestos máximos que deben elegirse o designarse conforme a lo

dispuesto en el párrafo anterior, estos puestos se atribuirán a sociedades de Estados miembros diferentes y por orden decreciente del número de trabajadores que empleen.

4. Para evitar la doble representación en la comisión negociadora de los trabajadores afectados por la designación de representantes adicionales, se deberá proceder a deducir dicho número de trabajadores del número total de trabajadores cuya representación se hubiera atribuido a los representantes ordinarios inicialmente elegidos o designados en el Estado miembro en cuestión.

5. La composición de la comisión negociadora deberá modificarse, y se procederá a una nueva elección o designación de todos o de parte de sus miembros, en los términos que en cada caso procedan, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se haya producido una modificación en la dimensión, composición o estructura de las sociedades participantes o de las filiales y centros de trabajo afectados que implique, conforme a las disposiciones de esta Ley, una alteración del número de puestos que hay que cubrir en la comisión negociadora o de los criterios de distribución de aquellos o de la representatividad de la comisión, y así se solicite por acuerdo de la propia comisión negociadora o mediante una petición escrita de un mínimo del 10 por ciento de los trabajadores de las sociedades participantes y de sus filiales y centros de trabajo afectados o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo situados en Estados miembros diferentes.

b) Cuando se haya producido la pérdida del mandato representativo nacional de un miembro de la comisión negociadora o de los representantes nacionales de los trabajadores que procedieron a su elección o designación, y así lo solicite un 10 por ciento al menos de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo en representación de los cuales fue elegido o designado el miembro en cuestión, o de sus representantes.

Artículo 8. *Funciones de la comisión negociadora.*

1. A la comisión negociadora corresponde negociar con los órganos competentes de las sociedades participantes el contenido de los derechos de implicación de los trabajadores en la SE.

Los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora deberán negociar de buena fe, con vistas a la obtención de un acuerdo.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, la comisión negociadora podrá decidir, en las condiciones que se señalan a continuación, no iniciar las negociaciones con los órganos competentes de las sociedades participantes para la celebración del acuerdo o dar por terminadas las negociaciones en curso y someterse a las disposiciones sobre información y consulta de los trabajadores que estén vigentes en los Estados miembros en que la SE emplee a trabajadores.

La mayoría necesaria para la adopción de la decisión a la que se refiere el párrafo anterior será la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, no podrá adoptarse ninguna de dichas decisiones en el caso de una SE constituida mediante transformación cuando en la sociedad que va a transformarse se aplique un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control.

3. La adopción de cualquiera de las decisiones a las que se refiere el apartado 2 pondrá fin al procedimiento de negociación, sin que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este título. Una vez adoptada la decisión, la comisión negociadora sólo volverá a ser convocada cuando así lo soliciten por escrito un 10 por ciento, como mínimo, de los trabajadores de la SE y de sus filiales y centros de trabajo afectados, o de sus representantes, y siempre que hayan transcurrido, al menos, dos años desde la citada decisión, salvo que las partes acuerden iniciar las negociaciones con anterioridad. En el caso de que una vez iniciadas de nuevo las negociaciones no se logre alcanzar en ellas un acuerdo, seguirán sin ser de aplicación las disposiciones subsidiarias previstas en el capítulo II de este título.

4. La comisión negociadora y los órganos competentes de las sociedades participantes decidirán, de común acuerdo, las reglas precisas sobre la presidencia o, en su caso, otros procedimientos acordados para el desarrollo de las sesiones de sus reuniones conjuntas.

Las actas de las reuniones entre los órganos competentes de las sociedades participantes y la comisión negociadora serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

5. Las funciones de la comisión negociadora finalizarán con la conclusión de un acuerdo o la adopción de las decisiones previstas en el apartado 2.

Artículo 9. *Régimen de funcionamiento de la comisión negociadora.*

1. Salvo en los casos en que en esta Ley se establece una mayoría específica diferente, la comisión negociadora adoptará sus acuerdos por una mayoría absoluta de sus miembros, que represente a una mayoría absoluta de los trabajadores. Cada miembro dispondrá de un voto.

2. Cuando el resultado de las negociaciones a las que se refiere el artículo 8.1 pueda determinar una reducción de los derechos de participación de los trabajadores existentes en las sociedades participantes, la mayoría necesaria para tomar tal acuerdo será, en los casos que se señalan a continuación, la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros. Se entenderá por reducción de los derechos de participación, a estos efectos, el establecimiento de un número de miembros en los órganos de la SE, en el sentido señalado en la definición de «participación» contenida en el artículo 2, inferior al mayor número existente en cualquiera de las sociedades participantes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación en los siguientes supuestos:

a) En el caso de una SE que se constituya por fusión, cuando se aplicara en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 25 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

b) En el caso de una SE que se constituya mediante la creación de una sociedad «holding» o de una filial común, cuando se aplicara en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 50 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

De conformidad con lo previsto en el artículo 11.2, lo dispuesto en este apartado no será de aplicación en el caso de una SE que se constituya mediante transformación.

3. La comisión negociadora podrá elegir a un presidente entre sus miembros y establecer un reglamento interno de funcionamiento.

4. La comisión negociadora tendrá derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deba mantener con los órganos competentes de las sociedades participantes, sin la presencia de estos.

5. Siempre que la comisión negociadora lo considere necesario para el correcto desempeño de sus funciones, podrá estar asistida por expertos de su elección, incluidos representantes de las organizaciones sindicales europeas correspondientes.

Dichos expertos podrán estar presentes en calidad de asesores en las reuniones de negociación con los órganos competentes de las sociedades participantes cuando así lo solicite la comisión negociadora, en particular para facilitar que las disposiciones que se negocien sean coherentes con el ámbito comunitario europeo en que se desenvuelven las actividades de la sociedad.

6. La comisión negociadora informará del proceso y de los resultados de la negociación a las organizaciones sindicales que, en cada Estado miembro, hayan participado en su elección o designación.

7. Los gastos derivados de la constitución y del funcionamiento de la comisión negociadora y, en general, del desarrollo de las negociaciones serán sufragados por las sociedades participantes, que deberán proporcionarle los recursos financieros y materiales suficientes para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, las sociedades participantes deberán sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros de la comisión negociadora.

b) Los de organización de las reuniones de la comisión negociadora, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de, al menos, un experto designado por la comisión negociadora para asistirle en sus funciones.

Artículo 10. *Duración de las negociaciones.*

1. Las negociaciones se iniciarán tan pronto como se haya constituido la comisión negociadora y podrán proseguir durante los seis meses siguientes. No obstante, las partes podrán acordar una prórroga del período de negociación mencionado, hasta un máximo de un año contado desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

2. Cumplidas por los órganos competentes de las sociedades participantes sus obligaciones para la constitución de la comisión negociadora, si esta no se constituyera por causa imputable a los representantes de los trabajadores, el plazo de seis meses a que se refiere el apartado anterior comenzará a contar desde la fecha en que la comisión negociadora hubiera podido quedar válidamente constituida.

Artículo 11. *Contenido del acuerdo.*

1. Sin perjuicio de la autonomía de las partes, y respetando lo dispuesto en el apartado 2, el acuerdo entre la comisión negociadora y los órganos competentes de las sociedades participantes deberá contener:

a) La identificación de las partes que lo conciertan.

b) El ámbito de aplicación del acuerdo.

c) La composición, el número de miembros y la distribución de los puestos del órgano de representación de los trabajadores a través del cual se ejercerán los derechos de información y consulta de los trabajadores de la SE y de sus empresas filiales y que será el interlocutor a este respecto del órgano competente de la SE, la duración de su mandato y los efectos que sobre ello se pudieran derivar de las modificaciones en la dimensión, composición o estructura de la SE y de sus empresas filiales o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores.

d) Las atribuciones del órgano de representación y el procedimiento de información y consulta previsto.

e) La frecuencia de las reuniones del órgano de representación.

f) Los recursos materiales y financieros asignados al órgano de representación para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

g) En el caso de que las partes hayan acordado el establecimiento de uno o varios procedimientos de información y consulta, en lugar de la creación de un órgano de representación, las modalidades de aplicación de dichos procedimientos.

h) En el caso de que las partes hayan acordado el establecimiento de normas de participación, los elementos esenciales de dichas normas, incluida, en su caso, la determinación del número de miembros del órgano de administración o de control de la SE que los trabajadores tendrán derecho a elegir, designar o recomendar o a cuya designación tendrán derecho a oponerse, de los procedimientos a seguir para ello y de sus derechos.

i) La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

2. Cuando la SE se constituya mediante transformación, el acuerdo al que se refiere el apartado anterior deberá reconocer unos derechos de implicación de los trabajadores que sean, como mínimo, equivalentes en todos sus elementos a los existentes en la sociedad que se transforma en SE.

3. En defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo, será de aplicación al órgano de representación lo dispuesto en el artículo 19.

Artículo 12. *Eficacia jurídica del acuerdo.*

1. El acuerdo concluido entre la comisión negociadora y los órganos competentes de las sociedades participantes obliga a todos los centros de trabajo de la SE y de sus filiales incluidos dentro de su ámbito de aplicación, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

2. El acuerdo deberá formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Se presentará ante la autoridad laboral competente, para su registro, depósito y publicación oficial conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, será autoridad laboral competente la que corresponda en función del ámbito del acuerdo dentro del territorio español.

3. Los estatutos de la SE en ningún caso podrán ser contrarios a las disposiciones sobre implicación de los trabajadores contenidas en el acuerdo.

Artículo 13. *Normas supletorias sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación del acuerdo.*

En defecto de pacto en el acuerdo sobre su vigencia, prórroga, denuncia o renegociación, se aplicarán las reglas siguientes:

a) El acuerdo se presumirá de vigencia indefinida.

b) El órgano competente de la SE y el órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta podrán denunciar el acuerdo con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su expiración, y lo comunicarán fehacientemente a la otra parte.

En el caso de que el acuerdo tuviera una vigencia indefinida o no hubiera fijado período de vigencia, la denuncia podrá realizarse con una antelación mínima de seis meses a la fecha en que se cumpla cada período de cuatro años desde su vigencia inicial; en tal caso, se entenderá vencido el acuerdo al cumplimiento de dicho período.

c) Si vencido el plazo de vigencia del acuerdo no hubiera mediado denuncia expresa de las partes, aquel se entenderá prorrogado por un nuevo período de duración igual al de su vigencia inicial.

d) Denunciado y vencido un acuerdo, este se mantendrá en vigor hasta que se alcance un nuevo acuerdo o hasta que sean aplicables las disposiciones subsidiarias contenidas en el capítulo II de este título en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.

e) El órgano de representación de los trabajadores estará legitimado para renegociar, en sustitución de la comisión negociadora a la que se refiere el artículo 6, el acuerdo denunciado y vencido, y podrá adoptar también las decisiones previstas en el artículo 8.2.

Cuando se trate de la renegociación del acuerdo relativo al establecimiento de un procedimiento de información y consulta, deberá procederse a la constitución de una nueva comisión negociadora, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

CAPÍTULO II

Disposiciones subsidiarias

Artículo 14. *Aplicación de las disposiciones subsidiarias.*

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en este capítulo en materia de implicación de los trabajadores en las SE serán de aplicación, a partir de la fecha de su inscripción, en los siguientes casos:

a) Cuando las partes así lo decidan.

b) Cuando no se haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo establecido en el artículo 10, siempre que:

1.º La comisión negociadora no haya adoptado la decisión a la que se refiere el artículo 8.2.

2.º Los órganos competentes de cada una de las sociedades participantes decidan aceptar la aplicación de las disposiciones subsidiarias, continuando con el proceso de registro de la SE.

2. No obstante lo señalado en la letra b) del apartado anterior, las disposiciones subsidiarias en materia de participación de los trabajadores previstas en el artículo 20 sólo se aplicarán cuando, además de cumplirse las condiciones previstas en dicha letra b), concurra la condición de que:

a) En el caso de una SE constituida por trasformación, se aplicara con anterioridad a la inscripción de la SE en la sociedad que va a transformarse un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control.

b) En el caso de una SE constituida por fusión, se aplicara con anterioridad a la inscripción de la SE en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase:

1.º Al 25 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

2.º A un número de trabajadores inferior al 25 por ciento del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes si la comisión negociadora así lo decide.

c) En el caso de una SE constituida mediante la creación de una sociedad «holding» o de una filial común, se aplicara con anterioridad a la inscripción de la SE en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase:

1.º Al 50 por ciento, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes.

2.º A un número de trabajadores inferior al 50 por ciento del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, si la comisión negociadora así lo decide.

3. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se tomarán en consideración todos aquellos sistemas de participación previos que respondan a lo establecido en el artículo 2.l), con independencia de su origen legal o convencional.

Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por uno de tales sistemas de participación antes de la inscripción de la SE, esta no estará obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.

Cuando en el seno de las diferentes sociedades participantes hubiesen existido diferentes sistemas de participación de los trabajadores, corresponde a la comisión negociadora decidir cuál de dichos sistemas deberá aplicarse en la SE. La comisión negociadora deberá informar al órgano competente de las sociedades participantes sobre la decisión adoptada a este respecto.

Si en la fecha de inscripción de la SE la comisión negociadora no ha informado al órgano competente de las sociedades participantes sobre la existencia de una decisión adoptada conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se aplicará a la SE el sistema de participación que hubiera afectado con anterioridad al mayor número de trabajadores de las sociedades participantes.

Artículo 15. *Constitución del órgano de representación de los trabajadores.*

1. En los casos previstos en el artículo anterior se creará un órgano de representación de los trabajadores con las competencias, composición y régimen de funcionamiento que se establecen en los artículos siguientes.

2. Para la constitución del órgano de representación de los trabajadores, el órgano competente de la SE se dirigirá a los de sus centros de trabajo y empresas filiales en los Estados miembros, para que estos pongan en marcha, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, el procedimiento de elección o designación de los miembros del órgano.

3. Transcurridos cuatro años desde la constitución del órgano de representación conforme a las disposiciones subsidiarias de este capítulo, el órgano deberá decidir si desea entablar negociaciones para la conclusión del acuerdo al que se refiere el artículo 11, y lo comunicará al órgano competente de la SE.

Las negociaciones que, en su caso, se desarrollen se regirán por lo dispuesto en el capítulo I de este título, y el propio órgano de representación asumirá las funciones que en él se otorgan a la comisión negociadora. Durante el transcurso de las negociaciones y hasta su conclusión el órgano de representación continuará desarrollando sus funciones.

De no adoptarse la decisión de iniciar negociaciones conforme a lo dispuesto en el párrafo primero, continuarán siendo de aplicación durante otro período de cuatro años las disposiciones subsidiarias de este capítulo. Lo mismo ocurrirá cuando, transcurrido el plazo en el cual las negociaciones deben terminar, no se haya llegado a un acuerdo.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, en el caso al que se refiere el artículo 26 las nuevas negociaciones tendrán lugar en los supuestos, en el tiempo y en las condiciones previstas en dicho artículo.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano de representación de los trabajadores y el órgano competente de la SE podrán decidir de común acuerdo, en cualquier momento, la apertura de negociaciones.

Artículo 16. *Composición del órgano de representación de los trabajadores.*

1. El órgano de representación de los trabajadores estará compuesto por trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

2. Los miembros del órgano de representación de los trabajadores serán elegidos o designados en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la SE y sus centros de trabajo y empresas filiales, a razón en cada Estado miembro de un puesto por cada 10 por ciento o fracción del total de trabajadores empleados por la SE y sus centros de trabajo y empresas filiales en el conjunto de los Estados miembros.

3. El órgano de representación de los trabajadores informará de su composición al órgano competente de la SE.

Artículo 17. *Competencias del órgano de representación de los trabajadores.*

1. El órgano de representación de los trabajadores de la SE tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten a la SE en sí misma y a cualquiera de sus centros de trabajo y empresas filiales situados en otros Estados miembros o que excedan de la competencia de los órganos de decisión en un solo Estado miembro.

2. A los fines previstos en el apartado anterior, el órgano de representación tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con el órgano competente de la SE, sobre la base de informes periódicos elaborados por el órgano competente en relación con la evolución y las perspectivas de las actividades de la SE. El órgano competente de la SE deberá proporcionar también al órgano de representación el orden del día de las reuniones del órgano de administración o, cuando proceda, del órgano de dirección y control, así como copia de todos los documentos presentados a la junta general de accionistas.

La convocatoria, en unión de la documentación correspondiente, deberá ser remitida por el órgano competente de la SE al órgano de representación con una antelación mínima de un mes.

Sin perjuicio de otras cuestiones que puedan plantearse, en la reunión anual se analizarán aquellas relacionadas con la estructura de la empresa, su situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades, la producción y las ventas, la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios sustanciales que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de estos y los despidos colectivos.

3. El órgano de representación de los trabajadores deberá ser informado con la debida antelación de aquellas circunstancias excepcionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores, especialmente en los casos de traslado, venta o cierre de

centros de trabajo o de empresas, o de despidos colectivos. Además, tendrán derecho a reunirse, a petición propia, con el órgano competente de la SE, o con cualquier otro nivel de dirección de la SE más adecuado y con competencia para adoptar decisiones propias, para recibir la citada información y ser consultado sobre ella. Esta reunión o reuniones serán, en su caso, adicionales a la reunión anual prevista en el apartado 2, salvo que, en función de los plazos existentes, puedan incorporarse al contenido de la citada reunión sin poner en peligro la efectividad de la consulta.

Las reuniones de información y consulta a que se refiere este apartado se efectuarán con la antelación necesaria para que el criterio del órgano de representación pueda ser tenido en cuenta a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones, sobre la base de un informe elaborado por el órgano competente o por cualquier otro nivel de dirección adecuado de la SE.

Cuando el órgano competente decida no seguir la opinión o el criterio manifestado por el órgano de representación, este último tendrá derecho a reunirse nuevamente con el órgano competente de la SE para intentar llegar a un acuerdo.

Las reuniones mencionadas no afectarán a las prerrogativas del órgano competente.

4. El órgano competente de la SE y el órgano de representación de los trabajadores decidirán de común acuerdo las reglas precisas sobre la presidencia o, en su caso, otros procedimientos acordados para el desarrollo de las sesiones de sus reuniones conjuntas.

Las actas de las reuniones entre el órgano competente de la SE y el órgano de representación de los trabajadores serán firmadas por un representante en nombre de cada una de las partes.

5. El órgano competente de la SE informará a las direcciones de sus centros de trabajo o empresas filiales en los Estados miembros de la convocatoria de las reuniones que vaya a mantener con el órgano de representación.

Artículo 18. *Régimen de funcionamiento del órgano de representación de los trabajadores.*

1. El órgano de representación de los trabajadores adoptará sus acuerdos por mayoría de sus miembros, salvo que en esta Ley se establezca otra cosa. Elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento y podrá elegir en su seno un presidente.

2. Si el número de miembros del órgano de representación lo justificara, este deberá elegir en su seno un comité restringido compuesto por un máximo de tres miembros. Salvo acuerdo en contrario del órgano de representación, este comité restringido será el encargado de recibir la información y de celebrar las reuniones a las que se refiere el artículo 17.3.

En las reuniones en que participe el comité restringido tendrán derecho a participar igualmente aquellos otros miembros del órgano de representación elegidos o designados en representación de los trabajadores directamente afectados por las medidas de que se trate.

El comité restringido deberá informar periódicamente de sus actuaciones y del resultado de las reuniones en que participe al órgano de representación.

3. El órgano de representación de los trabajadores y el comité restringido, ampliado en su caso con los miembros a los que se refiere el segundo párrafo del apartado anterior, tendrán derecho a reunirse con carácter previo a cualquier reunión que deban celebrar con el órgano competente de la SE, sin la presencia de los representantes de este.

4. El órgano de representación de los trabajadores y el comité restringido, siempre que lo consideren necesario para el correcto desempeño de sus funciones, podrán estar asistidos por expertos de su elección.

5. En la medida en que sea necesario para el desempeño de sus funciones, los miembros del órgano de representación tendrán derecho a un permiso de formación sin pérdida de salario.

6. Los gastos derivados de la constitución y del funcionamiento del órgano de representación y del comité restringido serán sufragados por la SE, que deberá proporcionarles los recursos financieros y materiales suficientes para cumplir sus funciones adecuadamente.

En particular, la SE deberá sufragar los siguientes gastos:

a) Los derivados de la elección o designación de los miembros del órgano de representación.

b) Los de organización de las reuniones del órgano de representación y del comité restringido, incluidos los gastos de interpretación, manutención, alojamiento y viaje de sus miembros.

c) Los derivados de, al menos, un experto designado por el órgano de representación o por el comité restringido para asistirle en sus funciones.

7. Los miembros del órgano de representación deberán informar a los representantes de los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores sobre el contenido y los resultados de las actuaciones desarrolladas en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

Artículo 19. *Renovación del órgano de representación de los trabajadores.*

La composición del órgano de representación deberá modificarse y se procederá a una nueva elección o designación de todos o de parte de sus miembros, en los términos que en cada caso procedan, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se haya producido una modificación en la dimensión, composición o estructura de la SE, sus centros de trabajo y empresas filiales que implique, conforme a las disposiciones de esta Ley, una alteración del número de puestos que se deben cubrir en el órgano de representación o de los criterios de distribución de aquellos o de la representatividad del órgano, y así se solicite por acuerdo del propio órgano de representación o mediante una petición escrita de un mínimo del 10 por ciento de los trabajadores de la SE y sus centros de trabajo y empresas filiales o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo situados en Estados miembros diferentes.

b) Cuando se haya producido la pérdida del mandato representativo nacional de un miembro del órgano de representación o de los representantes nacionales de los trabajadores que procedieron a su elección o designación, y así lo solicite un 10 por ciento, al menos, de los trabajadores de las empresas y centros de trabajo en representación de las cuales fue elegido o designado el miembro en cuestión, o de sus representantes.

Artículo 20. *Disposiciones subsidiarias en materia de participación de los trabajadores.*

1. Cuando en la SE deba establecerse un sistema de participación de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, este se regirá por las siguientes reglas:

a) En el caso de una SE constituida por transformación, todos los elementos de la participación de los trabajadores en el órgano de administración o de control aplicados antes de la inscripción de la SE continuarán siendo de aplicación en ella.

b) En los demás casos de constitución de una SE, los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales, o sus órganos de representación, tendrán derecho a elegir, designar, recomendar u oponerse a la designación de un número de miembros del órgano de administración o de control de la SE igual a la mayor de las proporciones vigentes antes de la inscripción de la SE en las sociedades participantes.

2. Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por normas de participación antes de la inscripción de la SE, esta no estará obligada a establecer ninguna disposición en esta materia, salvo acuerdo en contrario.

3. En los casos a los que se refieren el artículo 15.3 y el artículo 26, serán de aplicación las reglas del apartado 1, aunque se sustituirán las referencias a las sociedades participantes por las relativas a la SE, sus centros de trabajo y empresas filiales, y las referencias relativas al momento anterior a la inscripción de la SE por las correspondientes al momento en que finalicen las negociaciones sin acuerdo.

4. El órgano de representación de los trabajadores de la SE decidirá sobre el reparto de los puestos que correspondan a los trabajadores en el órgano de administración o de control entre los representantes de los trabajadores de los diferentes Estados miembros, en función de la proporción de trabajadores empleados por la SE en cada uno de ellos. Del mismo modo decidirá, en su caso, sobre la forma en que los trabajadores de la SE pueden recomendar el nombramiento de miembros de estos órganos u oponerse a él.

Cuando la aplicación de este criterio proporcional determine que los trabajadores de uno o más Estados miembros no vayan a quedar cubiertos por él, mientras que los de otro u otros Estados miembros vayan a contar con más de un representante, el órgano de representación deberá proceder a una redistribución de los puestos existentes y atribuir uno de dichos puestos a uno de los Estados miembros inicialmente no representados, en particular al Estado miembro en el que se encuentre situada la sede de la SE, si este no estaba ya representado, o en caso contrario, a aquel que emplee al mayor número de trabajadores dentro de los inicialmente no representados. Este miembro se detraerá del número adjudicado al Estado miembro que hubiera obtenido más representantes o, en caso de ser varios con idéntico número de representantes, al que de ellos ocupe el menor número de trabajadores.

La elección o designación de los representantes de los trabajadores que deban formar parte del órgano de administración o de control se realizará en la forma que determine el órgano de representación de los trabajadores, respetando, en su caso, lo que al respecto pudiera haberse establecido en la legislación nacional del Estado miembro correspondiente a cada uno de dichos representantes.

5. Todo miembro del órgano de administración o, en su caso, del órgano de control de la SE que haya sido elegido, designado o recomendado por el órgano de representación o, según los casos, por los propios trabajadores será miembro de pleno derecho del órgano correspondiente, con los mismos derechos y obligaciones que los miembros que representen a los accionistas, incluido el derecho de voto.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 21. *Forma de cálculo del número de trabajadores.*

1. La determinación del número de trabajadores empleados por cada una de las sociedades participantes en la constitución de la SE y por sus filiales y centros de trabajo afectados, así como por la propia SE y sus centros de trabajo y empresas filiales, a los diferentes efectos previstos en esta Ley, se realizará tomando en consideración la totalidad de los trabajadores empleados por dichas sociedades, empresas y centros de trabajo, incluidos los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada y a tiempo parcial, en el momento al que se refiera el cálculo en cuestión.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, el cómputo del número de trabajadores efectuado para la constitución de la comisión negociadora de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 se considerará vigente durante todo el tiempo de funcionamiento de dicha comisión y hasta la conclusión del acuerdo al que se refiere el artículo 11 o la finalización, sin acuerdo, del procedimiento de negociación, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. La referencia al momento de constitución de la comisión negociadora contenida en el apartado anterior se deberá entender sustituida por la del momento de nueva composición de la citada comisión cuando deba procederse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.5, a una modificación de su composición como consecuencia de cambios significativos experimentados en las plantillas de las sociedades, empresas y centros de trabajo considerados.

Artículo 22. *Confidencialidad y reserva.*

1. Los miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como los expertos que les asistan, no estarán autorizados a revelar a terceros aquella información que les haya sido expresamente comunicada a título confidencial.

Esta obligación de confidencialidad subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

La trasgresión de la obligación de confidencialidad podrá dar lugar a responsabilidad de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

2. Excepcionalmente, el órgano de control o de administración de la SE o de una sociedad participante establecida en España no estará obligado a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la SE o, en su caso, de la sociedad participante, o de sus respectivos centros de trabajo y empresas filiales, u ocasionar graves perjuicios en la estabilidad económica de estos.

Esta excepción no abarcará aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Artículo 23. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta que sean trabajadores de la SE, de sus centros de trabajo y empresas filiales o de una sociedad participante gozan, en el ejercicio de sus funciones, de la misma protección y garantías previstas para los representantes de los trabajadores en el nivel nacional en el país en que prestan sus servicios, de conformidad con lo dispuesto en las legislaciones o prácticas nacionales.

Esta misma protección y garantías tienen, en el ejercicio de sus funciones, los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o administración de la SE.

Artículo 24. *Capacidad de la comisión negociadora y del órgano de representación de los trabajadores de la SE.*

La comisión negociadora, el órgano de representación de los trabajadores y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta gozan de capacidad jurídica para el ejercicio de los derechos que les reconoce esta ley o que se deriven del acuerdo al que se refiere el artículo 11, y podrán ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 25. *Espíritu de cooperación.*

El órgano competente de la SE y los miembros del órgano de representación de los trabajadores y, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta colaborarán entre sí de buena fe para alcanzar los objetivos de esta Ley, y respetarán sus derechos y obligaciones recíprocos.

Artículo 26. *Efectos en el caso de constitución de la SE en perjuicio de los derechos de implicación de los trabajadores.*

Cuando la operación de constitución de la SE hubiera sido intencionadamente configurada con el propósito de privar a los trabajadores de sus derechos de implicación o de perjudicarlos, o con posterioridad al registro de la SE se hubieran producido cambios sustanciales en el seno de esta o de sus empresas filiales con este mismo propósito, y así se declare por sentencia judicial, deberá procederse a una nueva negociación. Dicha negociación se regirá por las siguientes reglas:

a) Tendrá lugar a petición del órgano de representación de la SE o de los representantes de los trabajadores de los nuevos centros de trabajo o empresas filiales de la SE.

b) Se regirá por lo dispuesto en los artículos 4 a 13. A tales efectos, las referencias contenidas en los artículos correspondientes a las sociedades participantes se entenderán referidas a la SE y a sus centros de trabajo y empresas filiales; las referencias al momento anterior a la inscripción de la SE lo serán al momento de finalización sin acuerdo de las negociaciones, y las referencias a la comisión negociadora lo serán al órgano de representación.

TÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas filiales situados en España de las sociedades europeas

Artículo 27. *Ámbito de aplicación de las disposiciones del título II.*

Las disposiciones contenidas en este título serán de aplicación exclusivamente a los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de sus empresas filiales o, en su caso, de las sociedades participantes en la constitución de la SE, con domicilio social en cualquier Estado miembro, en lo relativo a las remisiones a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en esta Ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001.

Artículo 28. *Identificación de los representantes nacionales de los trabajadores.*

La condición de representantes de los trabajadores corresponde a las representaciones sindicales, a los comités de empresa y a los delegados de personal, en los términos que respectivamente les reconocen la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 29. *Designación de los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora y en el órgano de representación.*

1. Los representantes que deban formar parte de la comisión negociadora y del órgano de representación serán designados por acuerdo de aquellas representaciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y delegados de personal, en su caso, o por acuerdo mayoritario de dichos miembros y delegados. En todo caso, esta designación deberá hacerse de forma proporcional a la representación obtenida por cada sindicato en las elecciones a representantes de los trabajadores en el conjunto de los centros de trabajo.

Del mismo modo se procederá para la sustitución de los representantes designados en los supuestos de dimisión y revocación y en el de pérdida de la condición de representante nacional de los trabajadores.

A los efectos de determinar la representatividad de los miembros de la comisión negociadora, se respetará la representatividad que cada uno tenga atribuida en el acta de designación. En el caso de no constar, se presumirá que todos los designados en representación de los trabajadores empleados en España representan al conjunto de dichos trabajadores.

2. En el caso de la comisión negociadora, la designación deberá recaer en un delegado de personal, miembro del comité de empresa o trabajador de cualquiera de las sociedades participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales afectados o en un representante sindical miembro de una organización sindical más representativa en el nivel estatal o representativa en el ámbito de las sociedades participantes.

En el caso del órgano de representación, la designación deberá recaer en un trabajador de la SE o de sus centros de trabajo o empresas filiales que tenga la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

3. Cuando en representación de los trabajadores empleados en España deba designarse a más de un miembro de la comisión negociadora, se deberá procurar que, en la medida de lo posible y según lo permita el número de miembros que haya que designar, entre dichos miembros figure al menos un representante de cada una de las sociedades participantes que empleen a trabajadores en España.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la regla de proporcionalidad a que se refiere el apartado 1.

4. La designación de los representantes adicionales que, en su caso, hubieran de incorporarse a la comisión negociadora en el supuesto previsto en el artículo 7.2, o en la disposición correspondiente de los Estados miembros, se realizará de la misma forma señalada en los apartados 1 y 2 anteriores, pero refiriendo el proceso exclusivamente al

ámbito de la sociedad participante que vaya a desaparecer como entidad jurídica diferenciada tras la inscripción de la SE.

5. A los efectos de lo dispuesto en los apartados 3 y 4, se entenderá que los trabajadores empleados en España por una sociedad participante están representados en la comisión negociadora cuando forme parte de ella un trabajador de dicha sociedad designado en España. En el caso de que entre los representantes designados en España figure un representante sindical que no sea trabajador de ninguna de las sociedades participantes, tendrá la representatividad que le atribuya el acta de designación; en el caso de no constar, se presumirá que todos los trabajadores empleados en España por las sociedades participantes están representados en la comisión negociadora a través de dicho representante sindical.

6. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 será aplicable al órgano de representación constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en él.

Artículo 30. *Designación de los representantes de los trabajadores que deban formar parte del órgano de administración o control de la SE.*

Lo dispuesto en el artículo anterior será igualmente de aplicación al procedimiento de designación de los representantes de los trabajadores que deban formar parte del órgano de administración o de control de la SE cuando, en virtud de lo dispuesto en la legislación que resulte de aplicación, corresponda a cada Estado miembro determinar la forma de elección o designación de los miembros que le correspondan.

Artículo 31. *Protección de los representantes de los trabajadores.*

1. Los representantes de los trabajadores que sean miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación o que participen en los procedimientos de información y consulta y los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de administración o de control de la SE gozan en el ejercicio de sus funciones de la protección y de las garantías establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, salvo en lo relativo al crédito horario previsto en su artículo 68.e), en que se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes y, en su caso, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2. Los representantes de los trabajadores a los que se refiere este artículo tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a las reuniones de la comisión negociadora y del órgano de representación o a las reuniones que se celebren en el marco del procedimiento de información y consulta que en su caso se haya acordado, así como a las reuniones del órgano de administración o de control del que formen parte.

3. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los miembros de la comisión negociadora y del órgano de representación, así como los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de administración o de control de la SE, tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores.

Este derecho se reconocerá a los miembros del órgano de representación constituido mediante acuerdo en defecto de disposiciones específicas contenidas en él.

Artículo 32. *Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.*

Los acuerdos entre la comisión negociadora y el órgano competente de las sociedades participantes concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la SE y de sus empresas filiales incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, la validez y eficacia de dichos acuerdos en ningún caso podrán menoscabar ni alterar las competencias de negociación, información y consulta que la legislación española otorga a los comités de empresa, delegados de personal y

organizaciones sindicales, así como a cualquier otra instancia representativa creada por la negociación colectiva.

TÍTULO III

Procedimientos judiciales

Artículo 33. *Ejercicio de la potestad jurisdiccional.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de esta Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.p) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, excepto las pretensiones que versen sobre la impugnación de las sanciones administrativas y las atribuidas al orden jurisdiccional civil en relación con la posición y actuación de los trabajadores que participen en el órgano de decisión y control de la SE.

Artículo 34. *Competencia.*

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a los que se refiere el artículo anterior cuando las partes se hayan sometido expresa o tácitamente a ellos o, en su defecto, cuando el demandado tenga su domicilio en España o cuando la obligación que sirviese de base a la demanda hubiese sido o debiese ser cumplida en territorio español.

2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 11 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. En su aplicación, 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.

3. A los efectos previstos en los apartados anteriores, y en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del órgano de representación es el de registro de la SE.

Artículo 35. *Legitimación procesal.*

Estarán legitimados para promover los litigios a que se refiere esta Ley los empresarios, los representantes de los trabajadores, la comisión negociadora y el órgano de representación de los trabajadores de la SE de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Artículo 36. *Modalidades procesales.*

1. Los litigios relativos a la negociación sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la SE, incluidos los relativos a la constitución y funcionamiento de la comisión negociadora, así como los relativos a la constitución y funcionamiento del órgano de representación de los trabajadores o de los procedimientos de información y consulta y los relacionados con los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una SE se tramitarán conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del título II del libro segundo del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

2. Los acuerdos de la comisión negociadora a que se refiere el artículo 8.2 y el acuerdo previsto en el artículo 11, así como los demás acuerdos que con el órgano competente puedan celebrar la comisión negociadora, el órgano de representación de los trabajadores y, en su caso, los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de

un procedimiento de información y consulta, serán susceptibles de impugnación conforme al proceso de impugnación de convenios colectivos regulado en el capítulo IX del título II del libro segundo del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

3. Conforme al proceso de conflictos colectivos se tramitará también la impugnación de la decisión del órgano competente de atribuir carácter confidencial o de no comunicar determinadas informaciones a los miembros de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores y, en su caso, a los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta. El juez o la sala deberán adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter confidencial o secreto de la información de que se trate.

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 confidencialidad.

4. Las demás cuestiones litigiosas que se susciten en aplicación de esta Ley se tramitarán, según su naturaleza, por las disposiciones establecidas para el procedimiento ordinario o por la modalidad procesal que corresponda, de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Artículo 37. *Legislación procesal.*

En todo lo no previsto en este título regirá el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Artículo 38. *Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.*

Lo dispuesto en este título se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

TÍTULO IV

Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital

CAPÍTULO I

Derechos de participación de los trabajadores en las sociedades afectadas

Artículo 39. *Ámbito de aplicación del capítulo.*

1. La participación de los trabajadores en las sociedades resultantes de una modificación estructural transfronteriza intraeuropea, así como su implicación en la definición de los derechos correspondientes, se regirá por las disposiciones previstas en este capítulo cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que al menos una de las sociedades que se fusionan, la sociedad que se transforma o la escindida emplee, durante el período de seis meses que precede a la publicación del proyecto de la operación de modificación estructural transfronteriza intraeuropea, un número medio de trabajadores equivalente a cuatro quintas partes del umbral aplicable para dar lugar a la participación de los trabajadores en el sentido del artículo 2, letra k), de la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, tal como se establezca en el derecho del Estado miembro a cuya jurisdicción esté sujeta la sociedad afectada.

b) Que, en el caso de existir participación de los trabajadores en cada sociedad resultante, aquella no alcance al menos el mismo nivel de participación de los trabajadores que el aplicado en la sociedad o sociedades antes de la modificación estructural transfronteriza, medido en función de la proporción de miembros que representan a los trabajadores en el órgano de administración o control, o sus comités, o en el órgano directivo competente dentro de las sociedades para decidir el reparto de los beneficios.

c) Que, en el caso de existir participación de los trabajadores en cada sociedad resultante, los trabajadores de los establecimientos de tal sociedad situados en otros Estados miembros ejerzan unos derechos de participación inferiores a los derechos de participación que ejercen los trabajadores empleados en España.

2. La aplicación de las disposiciones de este capítulo excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro en que las sociedades resultantes cuenten con centros de trabajo, salvo en los casos en los que exista una remisión expresa en este capítulo.

Artículo 40. *Procedimiento de negociación de los derechos de participación.*

1. Se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores las disposiciones contenidas en el capítulo I del título I de esta ley, con las siguientes peculiaridades:

a) No será de aplicación lo previsto en el artículo 8.2 y 3, respecto de las funciones de la comisión negociadora.

No obstante, la comisión negociadora tendrá derecho a decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros que representen al menos a dos tercios de los trabajadores, no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas, y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española.

b) El contenido del acuerdo deberá incluir:

1.º La identificación de las partes que lo conciertan.

2.º El ámbito de aplicación del acuerdo.

3.º Los elementos esenciales de las normas de participación, incluida, en su caso, la determinación del número de miembros del órgano de administración de la sociedad o sociedades resultantes que los trabajadores tendrán derecho a elegir, designar o recomendar o a cuya designación tendrán derecho a oponerse, de los procedimientos a seguir para ello y de sus derechos.

4.º La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.

2. Además de lo previsto en el apartado 1, se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores, en el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, las siguientes especialidades:

a) Los órganos competentes de las sociedades que se fusionen, en el supuesto de que al menos una de dichas sociedades esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores, tendrán derecho a optar, sin negociación previa, por estar directamente sujetas a las disposiciones subsidiarias contempladas en el artículo 20 para la participación de los trabajadores en los supuestos de fusión de sociedades, y por respetar dichas disposiciones a partir de la fecha de registro de la sociedad resultante de la fusión.

La sociedad comunicará a sus trabajadores o sus representantes si opta por aplicar las disposiciones subsidiarias, o si entabla negociaciones en el marco del órgano especial de negociación. En el segundo caso, la sociedad comunicará a sus trabajadores o sus representantes el resultado de las negociaciones sin demora indebida.

b) La mayoría de dos tercios a la que se refiere el segundo párrafo del apartado 1.a) deberá incluir los votos de los miembros que representen a los trabajadores en, al menos, dos Estados miembros diferentes.

c) No será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2. En el caso de que en alguna de las sociedades que se fusionan se aplicara un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectasen, al menos, a un 25 por 100 del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, cuando el resultado de las negociaciones pueda determinar una reducción de los derechos de participación de los trabajadores existentes en las sociedades participantes, la mayoría necesaria para tomar tal acuerdo será la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros.

Se entenderá por reducción de los derechos de participación, a los efectos previstos en el párrafo anterior, el establecimiento de un número de miembros en los órganos de la sociedad resultante de la fusión inferior al mayor número existente en cualquiera de las sociedades participantes.

3. Además de lo previsto en el apartado 1, se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores, en el caso de transformaciones y escisiones transfronterizas intraeuropeas, las siguientes especialidades:

a) No será de aplicación lo previsto en el artículo 7.2 y 3, respecto de la composición de la comisión negociadora.

b) No será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2.

c) El contenido del acuerdo deberá incluir el reconocimiento de unos derechos de implicación de los trabajadores que sean, como mínimo, equivalentes en todos sus elementos a los existentes en la sociedad que se transforma o escinde.

d) La sociedad comunicará a sus trabajadores o a los representantes de estos el resultado de las negociaciones relativas a su participación sin dilación indebida.

Artículo 41. *Aplicación de las disposiciones subsidiarias en materia de participación.*

1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el artículo 20 en materia de participación de los trabajadores se aplicarán a la sociedad o sociedades resultantes afectadas por la modificación estructural, a partir de la fecha de su constitución, en los siguientes casos:

a) Cuando las partes así lo decidan.

b) Cuando no se haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo de seis meses o, en su caso, durante el periodo de prórroga de este plazo, en los términos previstos en el artículo 10, y siempre que los órganos competentes de las sociedades que se fusionan, transforman o escinden decidan aceptar la aplicación de las disposiciones subsidiarias. Si se decidiera no aceptar la aplicación de dichas disposiciones, no podrá continuarse con el proceso de modificación estructural.

En el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, se deberán cumplir, además del requisito señalado en el párrafo anterior, los siguientes:

1.º Que la comisión negociadora no haya adoptado la decisión de no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española.

2.º Que se aplicara con anterioridad a la inscripción de la sociedad resultante de la fusión en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 33,3 por 100, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, o bien a un número inferior, si la comisión negociadora así lo decide.

2. En el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, y a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se tomarán en consideración todos aquellos sistemas de participación previos que respondan a lo establecido en el artículo 2.l), con independencia de su origen legal o convencional.

Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por uno de tales sistemas de participación antes de la inscripción de la fusión, la sociedad resultante de la fusión no estará obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.

Cuando en el seno de las diferentes sociedades participantes hubiesen existido diferentes sistemas de participación de los trabajadores, corresponde a la comisión negociadora decidir cuál de dichos sistemas deberá aplicarse en la sociedad. La comisión negociadora deberá informar al órgano competente de las sociedades participantes sobre la decisión adoptada a este respecto.

Si en la fecha de inscripción de la sociedad la comisión negociadora no ha informado al órgano competente de las sociedades participantes sobre la existencia de una decisión adoptada conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se aplicará a la sociedad resultante de la fusión el sistema de participación que hubiera afectado con anterioridad al mayor número de trabajadores de las sociedades participantes.

Artículo 42. *Aplicación transitoria de las normas de participación anteriores en el caso de transformaciones y escisiones transfronterizas intraeuropeas.*

Las normas sobre la participación de los trabajadores que se aplicaban antes de la transformación o de la escisión transfronteriza intraeuropea seguirán siendo aplicables hasta la fecha de aplicación de las normas convenidas posteriormente o, a falta de normas convenidas, hasta la aplicación de las disposiciones subsidiarias previstas en el artículo 20.

Artículo 43. *Extensión a las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de determinadas disposiciones aplicables a las sociedades europeas.*

Serán de aplicación a las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas domiciliadas en España las disposiciones contenidas en el capítulo III del título I para las sociedades europeas, salvo en sus referencias a los órganos de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta.

Artículo 44. *Protección en caso de modificaciones estructurales posteriores.*

Cuando la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural transfronteriza intraeuropea esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores, dicha sociedad deberá garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en caso de ulteriores modificaciones estructurales nacionales o transnacionales durante un plazo de cuatro años después de que la modificación estructural transfronteriza intraeuropea haya surtido efecto, aplicándose en tal caso las disposiciones establecidas en este título en cuanto sea posible.

CAPÍTULO II

Disposiciones aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas

Artículo 45. *Ámbito de aplicación del capítulo.*

1. Salvo en sus referencias al órgano de representación, las disposiciones contenidas en el título II serán aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas con domicilio social en cualquier Estado miembro del Espacio Económico Europeo.

2. Asimismo, serán de aplicación a las sociedades participantes en procesos de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas y a las sociedades resultantes de dichos procesos las disposiciones contenidas en el título III, respecto de los procedimientos judiciales, en los términos establecidos en dicho título.

3. Lo previsto en los apartados anteriores únicamente será de aplicación en los casos en que deba existir participación de los trabajadores en la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural, de conformidad con las disposiciones de los Estados miembros por las que se dé cumplimiento a los artículos 86 terdecies, 133 y 160 terdecies de la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades.

Artículo 46. *Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros.*

Los acuerdos entre la comisión negociadora y el órgano competente de las sociedades participantes en modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, la validez y eficacia de dichos acuerdos en ningún caso podrán menoscabar ni alterar las competencias de negociación, información y consulta que la legislación española otorga a los comités de empresa, delegados de personal y organizaciones sindicales, así como a cualquier otra instancia representativa creada por la negociación colectiva.»

Disposición adicional primera. *No afectación de legislaciones y prácticas nacionales.*

1. Cuando una SE sea una empresa de dimensión comunitaria o una empresa de control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, en el sentido previsto en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, o en las legislaciones de los demás Estados miembros por las que se da aplicación a lo dispuesto en la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, no se le aplicarán, ni a ella ni a sus filiales, las disposiciones de dichas legislaciones, salvo en el caso de que la comisión negociadora haya adoptado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2 de esta Ley el acuerdo de no iniciar negociaciones o de poner fin a las negociaciones ya iniciadas.

2. No se aplicarán a las SE incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley las disposiciones en materia de participación de los trabajadores en los órganos sociales previstas en las legislaciones o prácticas nacionales distintas de aquellas adoptadas para dar aplicación a lo dispuesto en la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

3. Esta Ley no afectará:

a) A los actuales derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la SE de que gocen los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.

Tampoco afectará a los derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la sociedad o sociedades resultantes de las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de que gocen los trabajadores de la sociedad y de sus centros de trabajo de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.

b) A los derechos en materia de participación en los órganos de que gocen los trabajadores de las filiales de la SE de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

4. Para salvaguardar los derechos mencionados en el apartado 3, el registro de la sociedad no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores de las sociedades participantes que dejen de existir como entidades jurídicas diferenciadas, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

Disposición adicional segunda. *Aplicación de esta Ley a la implicación de los trabajadores en las sociedades cooperativas europeas.*

1. Lo dispuesto en esta Ley será igualmente de aplicación a la implicación de los trabajadores en las sociedades cooperativas europeas (en lo sucesivo SCE), contempladas en el Reglamento (CE) n.º 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la sociedad cooperativa europea, con las siguientes particularidades:

1.ª Las referencias a una SE, a una sociedad participante o a una filial de una sociedad contenidas en esta Ley se entenderán hechas también a una SCE, a una entidad jurídica participante o a una filial de una entidad jurídica participante o de una SCE, respectivamente, excepto en lo referido a sociedad «holding» y filial común, que no es de aplicación a la SCE.

Asimismo las referencias a la junta general de accionistas se entenderán hechas a la asamblea general.

2.ª A los efectos de esta Ley se entenderá por:

a) SCE: toda sociedad cooperativa constituida con arreglo al Reglamento (CE) n.º 1435/2003.

b) Entidades jurídicas participantes: las sociedades con arreglo al segundo párrafo del artículo 48 del Tratado de la Comunidad Europea, incluidas las cooperativas, así como las entidades jurídicas constituidas con arreglo a la legislación de un Estado miembro y regidas por ella, que participen directamente en la constitución de una SCE.

c) Filial de una entidad jurídica participante o de una SCE: una empresa sobre la cual dicha entidad jurídica o SCE ejerce una influencia dominante definida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria.

3.ª El acuerdo a que se refiere el artículo 11, incluirá cuando sea necesario, además del contenido previsto en dicho artículo, los casos de cambios estructurales en la SCE y en sus filiales y centros de trabajo, ocurridos después de la creación de la SCE, que den lugar a la renegociación del acuerdo y el procedimiento para su renegociación.

El acuerdo podrá especificar las disposiciones para habilitar a los trabajadores a participar en las asambleas generales o en las asambleas de sección o sectoriales.

4.ª En la reunión anual a que se refiere el apartado 2 del artículo 17 de esta Ley, el órgano de representación de los trabajadores tendrá también derecho a ser informado y consultado sobre las iniciativas referentes a la responsabilidad social de las empresas.

2. Cuando una SCE, sea constituida exclusivamente por personas físicas o por una sola entidad jurídica y por personas físicas que empleen, en su conjunto, a un mínimo de cincuenta trabajadores en, al menos dos Estados miembros, se aplicará a la implicación de los trabajadores en la SCE lo dispuesto en esta Ley.

3. Cuando una SCE, sea constituida exclusivamente por personas físicas o por una sola entidad jurídica y por personas físicas que empleen, en su conjunto, a un número de trabajadores inferior a cincuenta, en al menos dos Estados miembros, o a un número mayor pero en un solo Estado miembro, la implicación de los trabajadores en la SCE se regirá por las siguientes disposiciones:

a) En la propia SCE, por las disposiciones de aplicación a las sociedades cooperativas en el Estado miembro en que se encuentre su domicilio social.

b) En sus filiales o centros de trabajo, por las disposiciones de aplicación a las sociedades cooperativas en el Estado miembro en que estén situados.

En caso de traslado del domicilio social de una SCE en la que se aplique un sistema de participación, de un Estado miembro a otro, continuarán aplicándose, como mínimo, los derechos de participación que los trabajadores vinieran disfrutando antes del traslado.

No obstante lo anterior, después del registro de la SCE, la implicación de los trabajadores en la SCE se regirá por lo dispuesto en esta Ley, cuando así lo solicite, al menos, un tercio del número total de trabajadores de la SCE y de sus filiales y centros de trabajo, en al menos, dos Estados miembros, o cuando el número total de trabajadores alcance o supere el umbral de cincuenta trabajadores en, al menos, dos Estados miembros. A tal efecto las expresiones «entidades jurídicas participantes» y «filiales y centros de trabajo afectados» se sustituirán por «SCE» y «filiales y centros de trabajo de la SCE», respectivamente.

4. Dentro de los límites previstos en el apartado 4 del artículo 59 del Reglamento (CE) n.º 1435/2003, los trabajadores de la SCE y sus representantes estarán habilitados para participar en las asambleas generales o, en caso de que existan, asambleas de sección o sectoriales, con derecho a voto en cualquiera de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando las partes así lo decidan en el acuerdo a que se refiere el artículo 11.

2.ª Cuando una sociedad cooperativa en la que se aplique un sistema de ese tipo se transforme en una SCE.

3.ª En el caso de SCE no constituidas por transformación, cuando en una de las sociedades cooperativas participantes se aplique un sistema de ese tipo, y concurran, además, las siguientes circunstancias:

a) Que las partes no logren alcanzar el acuerdo a que se refiere el artículo 11, en el plazo establecido en el artículo 10.

b) Que sean de aplicación las disposiciones subsidiarias del artículo 20, conforme a lo previsto en la letra b) del apartado 1 del artículo 14.

c) Que la sociedad cooperativa participante en la que se aplique un sistema de este tipo tuviera, antes del registro de la SCE, el porcentaje de participación más elevado, en el sentido de la letra l) del artículo 2, entre las sociedades cooperativas participantes.

Disposición final primera. *Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.*

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, se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se añade un apartado 12 al artículo 2, con la siguiente redacción:

> «12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica».

Dos. Se añade un apartado 3 al artículo 5, con la siguiente redacción:

> «3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley.»

Tres. Se añaden una subsección 4.ª y un artículo 10 bis a la sección 1.ª del capítulo II, con la siguiente redacción:

> «Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas
>
> **Artículo 10 bis.** *Infracciones graves y muy graves.*
>
> 1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:
>
> a) No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas, participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.
>
> b) La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los

representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c) La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e) La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e) El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.».

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, queda modificada como sigue:

Uno. Los apartados 1 y 2 del artículo 3 quedan redactados del siguiente modo:

«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.»

Dos. Se añade una disposición adicional numerada como «novena bis» con la siguiente redacción:

«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 final tercera. *Incorporación de derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta Ley se incorporan al derecho español la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Disposición final cuarta. *Fundamento constitucional.*

Esta Ley constituye legislación laboral dictada al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, salvo lo dispuesto en el título III, que constituye legislación procesal dictada al amparo del artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

No obstante lo anterior el ejercicio de la presente competencia estatal se entiende sin perjuicio de la competencia de ejecución que sobre dicha legislación corresponde a las comunidades autónomas de conformidad con lo dispuesto en sus estatutos de autonomía.

Disposición final quinta. *Disposiciones de aplicación y desarrollo.*

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final sexta. *Entrada en vigor.*

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

§ 166

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 286, de 30 de noviembre de 1999
Última modificación: 2 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-1999-22895

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

2. Esta Ley será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante.

3. Esta Ley no será de aplicación a los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

[. . .]

CAPÍTULO II

Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Artículo 3. *Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.*

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.

g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

i) las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7.

j) Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.

k) Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando su persona empleadora los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.

2. En los desplazamientos definidos en la letra c) del artículo 2.1.1.º, las empresas de trabajo temporal, además de garantizar a sus trabajadores desplazados, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado anterior previstas por la legislación laboral española, deberán cumplir las condiciones que establece la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para la cesión de trabajadores a empresas usuarias.

3. Las condiciones de trabajo establecidas en la legislación laboral española relativas a las vacaciones anuales retribuidas y a la cuantía del salario no serán de aplicación en los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1.o cuya duración no exceda de ocho días.

4. A los efectos de esta Ley, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.

5. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

6. A efectos de lo dispuesto en este artículo, la duración del desplazamiento se calculará en un período de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido.

7. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deberán garantizar a las personas trabajadoras desplazadas las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 de este artículo y, en particular, el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables previstas

en el apartado 5 o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la empresa usuaria que envía a la persona trabajadora temporalmente a España.

8. Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley, además de garantizar a sus personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 previstas por la legislación laboral española, deberán garantizar a estas, el resto de condiciones de trabajo previstas por esta, con excepción de las siguientes materias:

a) los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;

b) los regímenes complementarios de jubilación.

No obstante, cuando la empresa prestadora de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior a doce meses, podrá dirigir a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 5, antes del transcurso del indicado plazo, una notificación motivada, que ampliará hasta un máximo de dieciocho meses la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española según el apartado 1.

El cómputo de la duración efectiva del desplazamiento no se interrumpirá por el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y en caso de otras interrupciones breves tales como otros descansos o los permisos retribuidos previstos en la legislación laboral española en los términos del apartado 4 de ser aplicable esta o los fundados en las mismas causas en caso de ser otra la legislación aplicable por ser más favorable.

Cuando una empresa incluida en el ámbito de aplicación de la presente Ley sustituya a una persona trabajadora desplazada por otra persona trabajadora desplazada que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será, a efectos del presente apartado, la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de cada una de las personas trabajadoras desplazadas de que se trate.

El concepto de “mismo trabajo en el mismo lugar” contemplado en el párrafo anterior del presente apartado se determinará teniendo en cuenta, entre otras cosas, la naturaleza del servicio objeto de la prestación de servicios transnacional de que se preste, el trabajo que se realice y la dirección o direcciones del lugar de trabajo.

Véase, en cuanto a la aplicación del apartado 8 la disposición transitoria 5 del Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril. Ref. BOE-A-2021-6872

[. . .]

Disposición adicional tercera. *Representantes de los trabajadores desplazados.*

1. Los representantes de los trabajadores desplazados a España, que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, podrán ejercer acciones administrativas o judiciales en los términos reconocidos a los representantes de los trabajadores por la legislación española.

2. Los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley tendrán respecto de dichos trabajadores las competencias que les reconoce la legislación española, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios.

[. . .]

§ 167

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 250, de 19 de octubre de 2006
Última modificación: 30 de diciembre de 2021
Referencia: BOE-A-2006-18205

[. . .]

CAPÍTULO II

Normas generales sobre subcontratación en el sector de la construcción

[. . .]

Artículo 9. *Representantes de los trabajadores.*

1. Los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.

2. Por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio.

[. . .]

Disposición adicional tercera. *Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.ª del capítulo III del título I del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en la presente disposición, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

La extinción regulada en este artículo no resultará aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en esta disposición, se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en esta disposición.

4. La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.

b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.

c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad.

6. La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

[...]

§ 168

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

Ministerio de Empleo y Seguridad Social
«BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2015-11724

[. . .]

TÍTULO I

Normas generales del sistema de la Seguridad 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.

[. . .]

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.

[. . .]

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.

[. . .]

CAPÍTULO II

Inscripción de empresas y normas sobre afiliación, cotización y recaudación

[. . .]

Sección 2.ª Cotización

Subsección 1.ª Disposiciones generales

[. . .]

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, y gestación desde el día primero de la semana trigésima novena; 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.

[. . .]

CAPÍTULO III

Aspectos comunes de la acción protectora

[. . .]

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.

[. . .]

CAPÍTULO IV

Normas generales en materia de prestaciones

[. . .]

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.

[. . .]

CAPÍTULO V

Incapacidad temporal

[. . .]

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 la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

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 Seguridad Social 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.

[. . .]

TÍTULO III

Protección por desempleo

CAPÍTULO I

Normas generales

[. . .]

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 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.

[. . .]

TÍTULO IV

Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

[. . .]

CAPÍTULO IV

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

[. . .]

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.

[. . .]

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

1. Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refieren los artículos 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán acogerse voluntariamente, siempre y cuando concurran las condiciones y requisitos incluidos en esta disposición adicional, a las exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta a que se refiere el artículo 153.bis, que se indican a continuación:

a) El 20 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a los que se refieren los artículos 47.1 y 47.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal a los que se refiere el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) El 90 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, a los que se refiere el artículo 47.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad cíclica, a los que se refiere al artículo 47 bis. 1. a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1.º El 60 por ciento, desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.

2.º El 30 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 1.º anterior.

3.º El 20 por ciento, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el párrafo 2.º anterior.

e) El 40 por ciento a los expedientes de regulación temporal de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo en su modalidad sectorial, a los que se refiere al artículo 47.bis.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones previstas en letras a), d) y e) de este apartado resultarán de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las exenciones reguladas en esta disposición se aplicarán respecto de las personas trabajadoras afectadas por las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados.

El Consejo de Ministros, atendiendo a las circunstancias que concurran en la coyuntura macroeconómica general o en la situación en la que se encuentre determinado sector o sectores de la actividad, podrá impulsar las modificaciones legales necesarias para modificar los porcentajes de las exenciones en la cotización a la Seguridad Social reguladas en esta disposición, así como establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el artículo 47 bis.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. Para la aplicación de estas exenciones no resultará de aplicación lo establecido en los apartados 1 y 3 del artículo 20.

4. Las exenciones reguladas en esta disposición adicional, que se financiarán con aportaciones del Estado, serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las exenciones que correspondan a cada uno de ellos.

5. Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización, en el que figuren de alta las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo afectados, y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. La declaración hará referencia a haber obtenido, en su caso, la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación estas declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

6. Junto con la comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión o reducción de jornada se realizará, en los supuestos a los que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas a las que se refiere esta disposición.

Para que la exención resulte de aplicación, esta declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. Si la declaración responsable se efectuase en un momento posterior a la última solicitud del cálculo de la liquidación de cuotas dentro del período de presentación en plazo reglamentario correspondiente, estas exenciones únicamente se aplicarán a las liquidaciones que se presenten con posterioridad, pero no a los períodos ya liquidados.

7. Las comunicaciones y declaraciones responsables a las que se refieren los apartados anteriores se deberán realizar, mediante la transmisión de los datos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

8. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal la relación de personas trabajadoras por las que las empresas se han aplicado las exenciones, conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1.

El Servicio Público de Empleo Estatal, por su parte, verificará la realización de las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a todos los requisitos establecidos en la misma y en la presente disposición.

Cuando no se hayan realizado las acciones formativas a las que se refiere este artículo, según la verificación realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social informará de tal circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que ésta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan, respecto de cada una de las personas trabajadoras por las que no se hayan realizado dichas acciones.

En el supuesto de que la empresa acredite la puesta a disposición de las personas trabajadoras de las acciones formativas no estará obligada al reintegro de las exenciones a las que se refieren las letras a), d) y e) del apartado 1, cuando la persona trabajadora no las haya realizado.

9. Las empresas que se hayan beneficiado de las exenciones conforme a lo establecido en las letras a), d) y e) del apartado 1, que incumplan las obligaciones de formación a las que se refieren estas letras deberán ingresar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas respecto de cada trabajador en el que se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa determinación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento de estas obligaciones y de los importes a reintegrar.

10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco

se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

[. . .]

Disposición 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.

[. . .]

§ 169

Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
«BOE» núm. 296, de 12 de diciembre de 1995
Última modificación: 15 de junio de 2022
Referencia: BOE-A-1995-26716

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, incorpora las modificaciones introducidas en el marco normativo regulador de la colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por la disposición adicional decimocuarta de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, y en la disposición adicional undécima de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo. Con posterioridad, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, ha introducido diversas modificaciones en las prescripciones contenidas en dicha norma respecto de las referidas entidades. De entre las modificaciones introducidas por las normas anteriores, destaca la ampliación del ámbito funcional de la colaboración con la Seguridad Social de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que se extiende a la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes de sus trabajadores protegidos y del subsidio por incapacidad temporal en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Por otra parte, el Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social, incluyó en su contenido la regulación de diferentes aspectos que afectan al patrimonio de la Seguridad Social adscrito a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Finalmente, la experiencia acumulada desde la aprobación por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo, del vigente Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la gestión de la Seguridad Social, así como las importantes transformaciones producidas tanto en el sector, integrado por un menor número de entidades, de mayor volumen de recursos gestionados, como en el sistema de la Seguridad Social, aconsejan una revisión de aspectos concretos de la gestión de estas entidades, a efectos de adecuar la misma a las exigencias de la colaboración atribuida, acomodando la constitución y funcionamiento de las mismas a su marco legal básico, mediante su correspondiente desarrollo normativo y adaptando asimismo su gestión a las actuales características del sector; todo ello en orden a su actuación coordinada con los objetivos fijados con carácter general para el sistema de la Seguridad Social y a la

obtención de una mayor eficacia y racionalización en la utilización de los recursos gestionados.

Dicha iniciativa, que se enmarca en las acciones del Plan Integral de Modernización de la Gestión de la Seguridad Social, dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se concreta en la aprobación de un nuevo Reglamento General de Colaboración que responda a las finalidades antes expresadas.

Así, el nuevo Reglamento incorpora y desarrolla las modificaciones recogidas en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en lo referente a denominación, supresión de la prohibición de asociación de las entidades de carácter público o asimilado, requisitos para su constitución y funcionamiento, patrimonio histórico, auditorías, medidas cautelares y prohibiciones e incompatibilidades aplicables a quienes desempeñan funciones directivas, así como las variaciones introducidas por el artículo 39 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, relativas al tratamiento estatutario de la responsabilidad de los directivos, establecimiento de derramas para la reposición de las reservas obligatorias, incompatibilidades de los cargos directivos y constitución en cada Mutua de una Comisión de control y seguimiento como órgano de participación institucional en el control y seguimiento de la gestión desarrollada, con composición paritaria entre representantes de empresarios asociados y trabajadores protegidos.

Asimismo, a efectos de dotar a estas entidades de una mayor solvencia y capacidad económico-financiera, se introducen modificaciones en cuanto a la dotación y materialización de las reservas, se adecua la cuantía de la fianza reglamentaria a la función de garantía que tiene atribuida y se regula la responsabilidad mancomunada de los asociados y los cauces para hacerla efectiva, así como la administración y contabilidad del patrimonio histórico, teniendo en cuenta su afectación al fin social.

De igual forma, en orden a racionalizar el gobierno de estas entidades, se limita el número máximo de miembros de la Junta directiva, institucionalizándose la figura del Director Gerente, de carácter profesional, regulándose el procedimiento para su designación y el régimen de responsabilidades, incompatibilidades y prohibiciones aplicable al mismo. Asimismo y en aras a la mayor eficacia y agilidad en la gestión, sin merma del debido control, se revisa el sistema de autorizaciones y comunicaciones a que están sometidas estas entidades en diversos aspectos de su gestión, sobre todo de índole patrimonial, y se define asimismo el concepto de gastos de administración, adecuando su límite máximo.

Por último, en lo que afecta a la colaboración en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y en la gestión del subsidio por incapacidad temporal en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, modalidades establecidas en la disposición adicional undécima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la disposición adicional duodécima de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros privados, se regulan las condiciones para dicha gestión, tratando aspectos tales como el ejercicio de la opción y su formalización, régimen de la prestación, registros, seguimiento y control de las prestaciones, régimen financiero y contabilidad.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con la aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 7 de diciembre de 1995,

D I S P O N G O :

Artículo único.

Se aprueba el Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que se inserta a continuación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única.

Queda derogado el Reglamento General sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1509/1976, de 21 de mayo, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el Reglamento General adjunto al presente Real Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1996.

REGLAMENTO DE COLABORACION DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Téngase en cuenta que quedan derogadas las referencias recogidas en este Reglamento a las Entidades Mancomunadas de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por la disposición derogatoria única del Real Decreto 701/2013, de 20 de septiembre. Ref. BOE-A-2013-9968.

TITULO I

Disposiciones comunes

CAPITULO I

Normas generales

Artículo 1. *Normas reguladoras.*

La colaboración en la gestión de la Seguridad Social atribuida en el apartado 1 del artículo 67 y en las disposiciones adicionales undécima y trigésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (en adelante, mutuas), se regirá por las normas de este reglamento y sus disposiciones de aplicación y desarrollo, sin perjuicio de atenerse a las restantes normas de la referida ley y a las disposiciones legales o reglamentarias que le sean aplicables.

Artículo 2. *Concepto y caracteres.*

1. Se considerarán Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social las asociaciones de empresarios que, debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y con tal denominación, se constituyan con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicho Ministerio, en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio, sin ánimo de lucro, con sujeción a las normas del presente Reglamento y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional undécima.1 de la Ley General de la Seguridad Social, también podrán asumir la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal al servicio de los empresarios asociados.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones adicionales undécima.2 y trigésima cuarta.3 de la Ley General de la Seguridad Social, asumirán la protección de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Asimismo, podrán asumir la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

2. Las Mutuas, una vez inscritas en el Registro existente al efecto, tendrán personalidad jurídica propia y gozarán de plena capacidad para adquirir, poseer, gravar o enajenar bienes y realizar toda clase de actos y contratos o ejercitar derechos o acciones, todo ello ordenado a la realización de los fines que tienen encomendados y conforme a lo dispuesto en este Reglamento y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo, pudiendo realizar su actividad de colaboración con la Seguridad Social en todo el territorio del Estado.

Artículo 3. *Patrimonio.*

1. De conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 68 y en el apartado 1 del artículo 80 de la Ley General de la Seguridad Social, los ingresos procedentes de las cuotas de la Seguridad Social obtenidas por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como consecuencia de la gestión desarrollada, así como los bienes muebles o inmuebles en que puedan invertirse dichos ingresos, forman parte del patrimonio de la Seguridad Social y están afectados al cumplimiento de los fines de ésta. Asimismo, forman parte del patrimonio de la Seguridad Social las rentas y rendimientos de los bienes señalados y, en general, los derechos, acciones y recursos relacionados con los mismos.

No obstante lo anterior, tales bienes, dada la gestión singularizada y el régimen económico-financiero establecidos para estas entidades, estarán sujetos a los resultados de dicha gestión pudiendo liquidarse en caso de ser necesario, sin perjuicio de la responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados, para el pago de prestaciones u otras obligaciones derivadas de la misma y, a los mismos efectos, durante el proceso de liquidación de la Mutua.

2. Los bienes incorporados al patrimonio de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social 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 71 de la Ley General de la Seguridad Social.

Este patrimonio histórico se halla igualmente afectado estrictamente al fin social de la entidad, sin que de su dedicación a los fines sociales de la Mutua puedan derivarse rendimientos o incrementos patrimoniales, que a su vez constituyan gravamen para el patrimonio único de la Seguridad Social.

Artículo 4. *Utilización de bienes inmuebles integrantes del patrimonio histórico.*

1. Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el apartado 2 del artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar a aquellas Mutuas que cuenten con bienes inmuebles integrantes de su patrimonio histórico, destinados a ubicar centros y servicios asistenciales o administrativos para el desarrollo de las actividades propias de la colaboración con la Seguridad Social, la imputación en sus correspondientes cuentas de resultados, de un canon o coste de compensación por su utilización, por el importe y en las condiciones que se fijen por el citado Ministerio, a cuyo efecto se tendrá en cuenta, junto a otras circunstancias que pudieran establecerse, el valor de dichos inmuebles y la finalidad concreta a que los mismos se destinan.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá modificar, suspender o revocar las autorizaciones a que se refiere el presente artículo, en los supuestos de utilización del inmueble para fines distintos de los alegados en el expediente de autorización, inutilización temporal del inmueble u otros de naturaleza similar.

Artículo 5. *Ausencia de lucro.*

1. La colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social no podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil, sin que, en consecuencia, pueda imputarse gasto alguno a cargo de estas entidades por actividades de mediación o captación de empresas asociadas o de trabajadores adheridos.

A los efectos señalados en el párrafo anterior, no tendrá la consideración de operación de lucro mercantil la utilización por estas entidades, como complemento de su administración directa, de los servicios de terceros para gestiones de índole administrativa distintas de las de mediación o captación de empresas, teniendo en cuenta que los gastos derivados, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán superar el importe que a tal efecto fije el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Asimismo, la actividad colaboradora de estas entidades no podrá dar lugar a la concesión de beneficios económicos de ninguna clase a favor de los empresarios asociados, ni a la sustitución de éstos en las obligaciones que se derivan de su condición de tales.

Artículo 6. *Exención tributaria.*

Las Mutuas gozarán de exención tributaria, en los términos que se establece para las Entidades Gestoras a las que aquéllas prestan su colaboración en el artículo 65 de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 7. *Reparto de costes y gastos entre los asociados.*

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en su colaboración en la gestión de la Seguridad Social, repartirán entre sus asociados, mediante la aportación por éstos de las correspondientes cuotas y la aplicación, en su caso, a los mismos, de la responsabilidad regulada en el artículo siguiente, el importe de los siguientes conceptos:

a) El coste que se derive del régimen de prestaciones aplicable a las contingencias en que tienen autorizada la colaboración y conforme a lo establecido en los apartados correspondientes de este Reglamento.

b) El coste de los servicios para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere el artículo 13 de este Reglamento, en función de lo que establezcan las disposiciones específicas que se aluden en el mismo.

c) La contribución al sostenimiento de los Servicios Comunes y Sociales de la Seguridad Social, en la forma que se establezca por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

d) Los gastos de administración de la entidad, con las limitaciones que al efecto se establecen en este Reglamento.

Artículo 8. *Responsabilidad de los asociados.*

1. La responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados se extenderá a todas las obligaciones que legal o contractualmente alcancen a la Mutua cuando ésta no las cumpliera a su debido tiempo, sin que los estatutos de la entidad puedan establecer ninguna limitación a este respecto.

La responsabilidad del empresario asociado a una Mutua no terminará hasta la liquidación de las obligaciones sociales correspondientes al período durante el cual haya permanecido asociado a la misma, o que sean consecuencia de operaciones realizadas dentro de aquel período. No obstante, en caso de finalizar la asociación dicha responsabilidad prescribirá a los cinco años desde la fecha de cierre del ejercicio correspondiente.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en este Reglamento y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo, podrá exigir de las Mutuas la ejecución de la responsabilidad mancomunada de sus socios cuando, una vez aplicadas la provisión y reservas, de conformidad y según lo previsto en este Reglamento, ello resulte preciso para asegurar el otorgamiento de las prestaciones a los trabajadores asegurados. Asimismo, el citado Ministerio podrá exigir la ejecución de dicha responsabilidad para el resarcimiento de los gastos indebidos y del exceso en los de administración en que pudieran incurrir, así como para el pago de las sanciones económicas que les sean impuestas.

3. Las derramas que en su caso resulten necesarias según lo previsto en los apartados anteriores, así como en el artículo 60.4 del presente Reglamento, serán establecidas de conformidad con lo dispuesto en los estatutos y sometidas a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema a utilizar para la determinación de las referidas derramas deberá salvaguardar en todo caso la igualdad de derechos y obligaciones de los empresarios asociados y la proporcionalidad con las cuotas de la Seguridad Social que les corresponda satisfacer en función de las contingencias protegidas en la Mutua.

Si la Mutua correspondiente no procediese a la fijación de la derrama y se tratase de uno de los supuestos previstos en el artículo 74.1, párrafos a) y b), de la Ley General de la Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer la derrama a aplicar, con base en lo establecido al respecto en los estatutos.

4. Dichas derramas tendrán el carácter de recursos de la Seguridad Social a efectos de lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, correspondiendo su recaudación, tanto en período voluntario como en la vía ejecutiva, a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 9. *Condiciones para su constitución y funcionamiento.*

Las Mutuas, para constituirse y colaborar en la gestión de la Seguridad Social, habrán de reunir las siguientes condiciones:

1.ª Que limiten su actividad a la expresada colaboración.

2.ª Que concurran como mínimo cincuenta empresarios y treinta mil trabajadores, con un volumen anual de cuotas no inferior al que se determine en las disposiciones de aplicación y desarrollo del presente Reglamento.

3.ª Que presten fianza como garantía del cumplimiento de sus obligaciones, en los términos establecidos en el artículo 19 de este Reglamento.

Artículo 10. *Cobertura.*

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social habrán de aceptar toda proposición de asociación y de adhesión que les formulen, en los mismos términos y con igual alcance que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social asumen la cobertura de que se trate.

Artículo 11. *Denominación.*

1. En la denominación de la entidad se consignará obligatoriamente la expresión «Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social», seguida del número con que haya sido inscrita en el Registro. Expresión que deberá ser utilizada en todos los centros y dependencias de la entidad, así como en sus relaciones tanto con sus asociados, adheridos y trabajadores protegidos, como con terceros.

Cuando las Mutuas utilicen anagramas o denominaciones abreviadas, en cualquier caso, utilizarán la expresión Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social seguida del número con que hayan sido inscritas.

2. En ningún caso podrá una Mutua emplear la denominación utilizada por otra entidad, cualquiera que sea su naturaleza, o que pueda inducir a confusión, sin que a tal efecto tengan carácter diferenciador las indicaciones relativas a la forma social o aquellas otras cuya utilización venga exigida por la normativa específica.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 361 del Reglamento del Registro Mercantil, aprobado por Real Decreto 1597/1989, de 29 de diciembre, y sin perjuicio de su naturaleza, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deberán inscribir su denominación en la Sección de denominaciones del Registro Mercantil Central, debiendo remitir, para su constancia, la correspondiente certificación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a la denominación que adopten las instalaciones y servicios a que se refiere el artículo 12.2 de este Reglamento, en la que se deberá consignar obligatoriamente la expresión «Centro Mancomunado de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».

Artículo 12. *Servicios sanitarios y recuperadores.*

1. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social podrán establecer instalaciones y servicios sanitarios y recuperadores para la prestación de la asistencia debida y la plena recuperación de los trabajadores incluidos en el ámbito de protección de las mutuas.

La utilización de dichos servicios, en cuanto que se hallan destinados a la cobertura de prestaciones incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social e integradas en el Sistema Nacional de Salud, deberá estar coordinada con los de las administraciones públicas sanitarias.

La creación, modificación y supresión de las referidas instalaciones y servicios sanitarios y recuperadores, requerirán la autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, previa valoración e informe, preceptivo y determinante, de las administraciones sanitarias competentes acerca de la ubicación y características de las instalaciones y servicios propuestos y de su adecuación a las finalidades que deben cumplir, y se ajustarán a lo establecido en esta materia en la normativa específica que resulte de aplicación en la comunidad autónoma donde se ubiquen, y en las disposiciones de aplicación y desarrollo. Si la creación o modificación de instalaciones y servicios sanitarios o recuperadores llevase consigo la realización de operaciones patrimoniales, se estará al trámite establecido en los artículos correspondientes de este reglamento.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderá por modificación de centros y servicios sanitarios y recuperadores toda actuación que se realice sobre éstos e implique variaciones sustanciales en el tipo de prestaciones sanitarias dispensadas desde ellos, independientemente de que conlleve o no cambios o alteraciones físicas de las instalaciones donde se ubican.

En la planificación de instalaciones y servicios sanitarios y recuperadores a los que se refieren los párrafos anteriores, habrá de tenerse en cuenta la participación de la mutua, en su caso, en las entidades y centros mancomunados regulados en el título III de este reglamento.

2. Las instalaciones y servicios a que se refiere el apartado anterior deberán reunir las condiciones precisas para la correcta y eficaz prestación de la asistencia a la que están destinados. En tal sentido, las mutuas deberán acreditar ante el Ministerio de Trabajo e Inmigración la suficiencia de dichas instalaciones y servicios, otorgada por los órganos correspondientes de las comunidades autónomas competentes en la materia.

3. **(Derogado)**

4. **(Derogado)**

5. Atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, el Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá autorizar a las mutuas la utilización de sus medios sanitarios y recuperadores para la prestación de asistencia en supuestos distintos de los previstos en el apartado anterior.

6. Las instalaciones y servicios a que se refiere el apartado 1 llevarán libros de asistencias y de reclamaciones, debiendo llevar al día los datos sobre su actividad, y estando obligados a aportar cuantos datos y estadísticas les sean requeridos por los órganos competentes, quedando asimismo sometidos a la inspección y control de las administraciones públicas sanitarias.

7. Los ingresos que las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social puedan generar en las instalaciones y servicios sanitarios y

recuperadores a que se refiere este artículo, como consecuencia de la dispensa de prestaciones y servicios a personas ajenas a su colectivo de trabajadores protegidos tendrán, en todo caso, el carácter de recursos de la Seguridad Social, integrados como ingresos en las pertinentes rúbricas contables presupuestarias.

Artículo 13. *Actividades preventivas.*

1. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en su condición de colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, podrán desarrollar actividades para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a favor de las empresas asociadas y de sus trabajadores dependientes y de los trabajadores por cuenta propia adheridos que tengan cubiertas las contingencias citadas, en los términos y condiciones establecidos en el inciso primero del artículo 68.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en este reglamento y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

De estas actividades, que no implican atribución de derechos subjetivos a favor de dichos colectivos, quedarán excluidas aquellas obligaciones que los empresarios deban desarrollar a través de alguna de las modalidades de organización de la actividad preventiva, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las mutuas podrán establecer centros e instalaciones para la dispensación de las actividades previstas en este apartado. La creación, modificación y supresión de éstos requerirán autorización previa del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en los términos establecidos en los artículos 26 a 29.

2. Con independencia de las actividades preventivas reguladas en el apartado anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las mutuas podrán participar, con cargo a su patrimonio histórico, en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin.

En ningún caso podrán las mutuas desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos.

3. La participación en las sociedades mercantiles de prevención a la que se refiere el apartado anterior se ajustará a los siguientes requisitos:

a) El objeto social de las sociedades de prevención será la actuación como servicio de prevención ajeno.

b) La denominación social no podrá incluir el nombre de la mutua ni la expresión “mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social” o su acrónimo “MATEPSS”.

c) **(Suprimido)**

d) La actividad de las sociedades de prevención se desarrollará con total independencia y autonomía de los servicios de que dispongan las mutuas para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere el apartado 1. A estos efectos, deberá disponer de la organización, las instalaciones, el personal propio y los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad. En este sentido, ningún trabajador al servicio de la mutua, cualquiera que sea su categoría, podrá percibir retribución, incentivo o complemento salarial alguno de la sociedad de prevención por ningún concepto, ni los trabajadores de ésta podrán percibirlos de la mutua.

Las sociedades de prevención podrán concertar el desarrollo de actividades preventivas en las mismas condiciones y con el mismo alcance previsto para los restantes servicios de prevención ajenos.

e) Los rendimientos procedentes de las sociedades de prevención percibidos por las mutuas seguirán el régimen establecido para los ingresos de su patrimonio histórico.

f) Los miembros de la junta directiva, los directores-gerentes, gerentes o asimilados, o cualquier otra persona que ejerza las funciones de dirección ejecutiva de una mutua, no podrán ejercer como administradores o miembros de los órganos de gobierno de las sociedades de prevención, ni ejercer o desarrollar funciones de dirección ejecutiva de ninguna clase en dichas sociedades, lo que no afecta a las funciones de intervención y

representación en sede de la junta general de dichas sociedades, cuando sea convocada para la adopción de los acuerdos pertinentes.

Asimismo, los administradores, miembros de los órganos de gobierno, gerentes o asimilados o cualquier otra persona que ejerza las funciones de dirección ejecutiva de una sociedad de prevención estarán sujetos, en relación con la mutua que posea su capital social, a las prohibiciones establecidas en el artículo 76 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Será de aplicación a las sociedades de prevención, en su condición de servicio de prevención ajeno, lo establecido en materia de incompatibilidades en el artículo 17.c) del Reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

g) La actuación desarrollada por la mutua en cuanto socio de una sociedad de prevención estará sometida al control y seguimiento de la comisión regulada en el artículo 37 de este reglamento, en los términos establecidos en el último párrafo del apartado 3 de dicho artículo.

En todo caso, a la Intervención General de la Seguridad Social le corresponderán las competencias establecidas en su normativa de aplicación.

4. **(Suprimido)**

5. Los títulos recibidos por una mutua en virtud de las aportaciones dinerarias y no dinerarias efectuadas a la sociedad de prevención, así como el precio que pudieran obtener por posibles transmisiones, o el remanente que pudiera resultar con motivo del cese en sus actividades, forman parte del patrimonio histórico de la mutua.

Las operaciones de transmisión de participaciones, así como de disolución y liquidación de las sociedades de prevención, se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y sus disposiciones de desarrollo.

Las sociedades de prevención en las que participen las mutuas podrán realizar con otras sociedades de prevención o con terceros operaciones de fusión y demás modificaciones estructurales relacionadas con dichas sociedades, previo informe, en su caso, de la Comisión Nacional de la Competencia, y con sujeción a lo dispuesto en la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles y sus disposiciones de desarrollo. La sociedad resultante de las referidas operaciones deberá tener como fin único el señalado en el apartado 2.

Para poder iniciar las operaciones mencionadas en los párrafos anteriores será requisito necesario e imprescindible que se haya producido la efectiva segregación de los medios atribuidos a la sociedad de prevención y, en concreto, que esté concluida la separación de las mutuas como servicio de prevención ajeno, para lo cual se requerirá auditoría previa de la Intervención General de la Seguridad Social, en los términos que establezca dicha intervención, de conformidad con las competencias atribuidas por la Ley 47/2003, 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 14. *Coordinación.*

1. Las Mutuas coordinarán su actuación con las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, así como con las Administraciones públicas que tengan atribuidas competencias relacionadas con los distintos aspectos de la colaboración en la gestión que tienen encomendada.

2. **(Derogado)**

Artículo 15. *Información y publicidad.*

1. Las Mutuas estarán obligadas a facilitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuantos datos les solicite en orden al adecuado y completo conocimiento de las actividades que desarrollan en el ejercicio de su colaboración en la gestión, así como respecto de la gestión y administración de su patrimonio histórico. Asimismo, facilitarán a las autoridades sanitarias la información sobre asistencia sanitaria y morbilidad que les requieran.

2. Los asociados, sus trabajadores y los adheridos, tendrán derecho a ser informados por las Mutuas acerca de los datos a ellos referentes que obren en las mismas. De igual

derecho gozarán las personas que acrediten tener, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, un interés personal y directo.

3. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán divulgar informaciones y datos referentes a su actuación, siempre que los mismos se limiten a la colaboración en la gestión ejercida por la Mutua y no contengan comparaciones con la llevada a cabo por otras Entidades.

4. En todo caso, el suministro de datos que puedan realizar las Mutuas estará sometido a lo establecido en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal.

Artículo 16. *Documentación y libros de reclamaciones.*

1. Sin perjuicio de lo que, en su caso, puedan establecer disposiciones específicas, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán conservar, por un período mínimo de cinco años, la documentación relativa a prestaciones, contabilidad, justificación de ingresos y gastos y, en general, la derivada de la gestión que realizan.

2. Los beneficiarios podrán formular reclamaciones ante el órgano de dirección y tutela de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con motivo de deficiencias en la gestión desarrollada por las entidades.

Las mutuas dispondrán en todos sus centros, con independencia de los servicios que alberguen, de los libros de reclamaciones mencionados en el artículo 12.6, integrados por las correspondientes hojas, de cuya existencia darán conocimiento público y que estarán a disposición de los interesados. Las reclamaciones que se formulen serán remitidas por la mutua, sin más trámites ni practicar comunicaciones, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en el plazo máximo de diez días siguientes a su presentación, adjuntando informe de la entidad sobre los hechos y circunstancias en que aquella se fundamente y su consideración sobre el objeto de la misma.

Igualmente los interesados podrán formular sus quejas a la Dirección General citada, mediante internet, a través de la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, así como a través de 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.

CAPITULO II

Constitución

Artículo 17. *Solicitud.*

Los empresarios que deseen constituir una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deberán solicitar la oportuna autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante instancia firmada por todos ellos y acompañada de los documentos, por triplicado, que a continuación se detallan:

1. Acta en que conste el acuerdo de los empresarios para constituir la Mutua.

2. Relación nominal de los empresarios a que se refiere el apartado anterior, con expresión de la actividad económica, código o códigos de cuenta de cotización asignados, domicilio y número de trabajadores empleados por cada uno de ellos.

3. Estatutos cuya aprobación se solicite.

4. Modelos de documento de asociación a la entidad, así como del de proposición de asociación y de sus correspondientes anexos.

5. Estudio del volumen de cotización en concordancia con los datos a que se refiere el apartado 2.

6. Justificación de que la entidad dispondrá de instalaciones y servicios administrativos y sanitarios suficientes para garantizar el cumplimiento de los fines de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

En el aspecto sanitario deberán presentar un plan asistencial comprensivo del ámbito geográfico y poblacional de la Mutua; riesgos que son objeto de cobertura; prestaciones preventivas, curativas y rehabilitadoras, y recursos propios y ajenos con que se contará. Dicho plan deberá ser informado, con carácter preceptivo, por la autoridad sanitaria competente en materia de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

7. Documento en el que se obliguen a prestar, como trámite previo a la inscripción de la Mutua en el Registro, la fianza que a la misma corresponda.

Artículo 18. *Autorización e inscripción.*

1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa comprobación de que concurren en la solicitud formulada los requisitos necesarios para la constitución de una Mutua y que sus estatutos no se oponen al ordenamiento jurídico, procederá a la aprobación de aquélla y de éstos. Si el Ministerio advirtiese la existencia de defectos subsanables que se opongan a la aprobación, lo advertirá a los promotores para que en un plazo de diez días procedan a su subsanación, con indicación de que, si así no lo hicieran, se les tendrá por desistidos de su petición, archivándose sin más trámites, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Aprobada la constitución de la Mutua y constituida la fianza, se procederá a la inscripción de la entidad en el correspondiente Registro, dependiente de la Secretaría General para la Seguridad Social.

Notificada a la entidad la aprobación y subsiguiente inscripción, con expresión del número de Registro que le corresponda, la misma podrá comenzar su actuación.

2. Las inscripciones en el Registro se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 19. *Fianza.*

1. La fianza prevista en el artículo 9.3 será constituida en la Caja General de Depósitos por los empresarios promotores de la entidad a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, bien en valores públicos anotados, bien mediante aval bancario o mediante seguro de caución. También podrá admitirse la aportación de bienes inmuebles en la proporción, términos y condiciones que se determinen en las disposiciones de desarrollo.

2. Las disposiciones de aplicación y desarrollo del presente Reglamento establecerán los términos y condiciones para constituir la fianza, así como la cuantía inicial de la misma, que no podrá ser inferior a 30.000.000 de pesetas.

3. La fianza quedará afecta al cumplimiento de las obligaciones de la Mutua y sólo se devolverá en caso de disolución y liquidación de la entidad, siempre que no exista ninguna responsabilidad pendiente que pueda afectarla.

De conformidad con las prescripciones contenidas en el presente Reglamento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá acordar, de oficio o a solicitud de la Mutua correspondiente, la disponibilidad total o parcial de la fianza, en los supuestos a que se refieren los artículos 8.2 y 45.

Acordada la disponibilidad de la fianza, la Mutua deberá reponerla en el plazo máximo de seis meses, incurriendo en caso contrario en la causa de disolución prevista en el artículo 38.3 del presente Reglamento.

Artículo 20. *Estatutos.*

1. En los estatutos de las Mutuas, que deberán recoger expresamente su sometimiento al presente Reglamento y demás normativa de aplicación, se consignará necesariamente:

1.º Denominación, objeto, domicilio social y duración de la entidad, que podrá ser limitada.

2.º Régimen jurídico, con especificación de los extremos siguientes:

a) Limitación de sus operaciones a aquéllas que tengan por finalidad la colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

b) Condiciones para la asociación y adhesión, así como los requisitos que hayan de cumplimentarse para la extinción de ambas.

c) Derechos y deberes de los empresarios asociados y modo de hacerlos efectivos, con expresa declaración de que todos tendrán los mismos derechos y obligaciones.

d) Declaración expresa de la responsabilidad mancomunada de los empresarios asociados y procedimiento para hacerla efectiva.

e) Derechos y deberes de los trabajadores por cuenta propia adheridos y modo de hacerlos efectivos.

f) Normas de gobierno y funcionamiento interior de la entidad, detallando el número de miembros que han de componer sus Juntas directivas; así como las atribuciones, régimen de incompatibilidades, nombramiento, remoción y sustitución de aquéllos y del Director Gerente; las facultades reservadas a las Juntas generales; los requisitos que han de observarse en la convocatoria de las Juntas directivas y generales, según revistan carácter ordinario o extraordinario, las formas de representación y las condiciones exigidas para la validez de los acuerdos.

g) Responsabilidad de los asociados que desempeñen funciones directivas, así como del Director Gerente, y la forma de hacer efectiva dicha responsabilidad. A tal efecto se recogerá expresamente que responden frente a la Seguridad Social, la Mutua y los empresarios asociados, por el daño que causen por actos contrarios a la normativa aplicable o a los estatutos, así como por los realizados sin la diligencia con la que deben desempeñar el cargo. Asimismo deberá consignarse la responsabilidad solidaria de los miembros de la Junta directiva respecto de los acuerdos lesivos adoptados por la misma, salvo que prueben que, no habiendo intervenido en su adopción y ejecución, desconocían su existencia o conociéndola hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a él. De igual forma deberá señalarse que en ningún caso exonerará de responsabilidades la circunstancia de que el acto o acuerdo lesivo haya sido adoptado, autorizado o ratificado por la Junta general.

h) Requisitos para hacer efectiva la prestación de asistencia social.

i) Normativa referente a la modificación de los estatutos, con expresión del órgano competente para aprobarla y la mayoría exigida para adoptar el acuerdo correspondiente.

j) Causas de disolución de la entidad, normas para practicar la liquidación y destino que haya de darse, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento, a los excedentes del patrimonio histórico que pudieran resultar, una vez terminado el proceso liquidatorio.

3.º Régimen económico-administrativo, expresando:

a) Normas sobre administración y disposición de los bienes y recursos de la Seguridad Social gestionados por la entidad.

b) Las aportaciones ordinarias y extraordinarias de los asociados y adheridos y régimen aplicable a las mismas.

c) La declaración de la no procedencia de repartir entre los asociados y adheridos beneficios económicos de ninguna clase.

d) La prohibición de que los asociados que desempeñen cargos directivos perciban cualquier clase de retribución por su gestión, con excepción de la compensación que por la asistencia a las reuniones de la Junta directiva perciban sus miembros, así como de las compensaciones que correspondan a los miembros de los órganos de participación a que se refiere el artículo 32, todo ello en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

e) Declaración expresa de sometimiento a las normas contables contenidas en este Reglamento, así como a las emanadas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que se dispongan de aplicación para estas entidades.

f) Normas sobre la constitución de reservas voluntarias y destino previsto para las mismas.

g) Normas sobre contabilidad, administración y disposición del patrimonio histórico de la entidad, que deberán adaptarse a lo establecido en el párrafo e) anterior, así como en el capítulo VII del Título I de este Reglamento.

2. Toda modificación de los estatutos deberá someterse a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual procederá en la forma establecida en el artículo 18.1 del presente Reglamento.

CAPITULO III

Régimen económico-administrativo

Artículo 21. *Libros y registros.*

1. Las Mutuas vendrán obligadas a llevar al día los siguientes libros:

1.º Libro de Actas de cada uno de los órganos de gobierno de la entidad, de la Comisión de control y seguimiento y de la Comisión de prestaciones especiales.
2.º Libros oficiales de contabilidad.
3.º Libro de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Todos estos libros serán diligenciados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que procederá a sellar todos sus folios, los cuales deberán estar numerados correlativamente.
3. Las Mutuas llevarán asimismo obligatoriamente los registros siguientes:

1.º Registros de empresas asociadas y de trabajadores por cuenta propia adheridos.
2.º Registro de reconocimientos médicos.
3.º Registros de contingencias.

4. Las Mutuas podrán llevar los libros y registros a que este artículo se refiere, así como los restantes que se establecen en el presente Reglamento, por sistemas informáticos, electrónicos u otros similares que, debidamente autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ofrezcan las mismas garantías que aquéllos.
5. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, las Mutuas deberán llevar un control actualizado y pormenorizado por provincias, de asociados y adheridos, cotizaciones y prestaciones satisfechas, así como de los gastos e ingresos.
6. Los registros de reconocimientos médicos y de contingencias que se especifican en el presente Reglamento, deberán estar en todo caso a disposición de las autoridades sanitarias.

Artículo 22. *Contabilidad.*

1. Las Mutuas llevarán su contabilidad al corriente y de forma clara y precisa, de manera que permita conocer en todo momento su verdadera situación económica y financiera y rendir, con referencia a cada ejercicio económico, que se ajustará al año natural, sus cuentas anuales.
2. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en su condición de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social y administradoras de fondos públicos, deberán ajustarse, dentro del régimen de la contabilidad pública, al Plan General de Contabilidad de la Seguridad Social, estando sometidas a la rendición de las cuentas de su gestión al Tribunal de Cuentas.
El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las restantes normas para la contabilidad de dichas Entidades Colaboradoras, de acuerdo con las directrices del régimen general de la contabilidad pública.
3. Las cuentas anuales a rendir por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social comprenderán, al menos, las siguientes: el balance de situación, las cuentas de resultados, los estados de liquidación del presupuesto y la memoria, en la que se incluirá el cuadro de financiación.

Artículo 23. *Presupuestos.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social confeccionarán para cada ejercicio económico sus anteproyectos de presupuestos de ingresos y gastos en los que consignarán, con la debida separación, la totalidad de los recursos que prevean obtener y de las obligaciones que deban atender en dicho ejercicio derivadas de su función colaboradora con la Seguridad Social, que se formularán en términos de programas.
2. Dichos anteproyectos, así como el presupuesto resultante deberán ajustarse, en su elaboración y ejecución, a las normas y a los modelos que al efecto establezca el Ministerio

de Trabajo y Seguridad Social. Una vez aprobados los anteproyectos por los respectivos órganos de gobierno de las Mutuas, serán remitidos al citado Ministerio para, previas las actuaciones que resulten necesarias de conformidad con lo previsto en las normas aludidas, proceder a su integración en el Presupuesto de la Seguridad Social, a los efectos de trámite oportunos.

3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá el procedimiento para el adecuado seguimiento de la ejecución del presupuesto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, mediante la remisión al mismo por las citadas entidades de la documentación y con la periodicidad que se determinen.

Artículo 24. *Gastos de administración.*

1. Son gastos de administración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, los derivados del sostenimiento y funcionamiento de sus servicios administrativos en el cumplimiento de los fines de la colaboración que tienen encomendados y los de administración complementaria de la directa. Los gastos de administración comprenderán los gastos de personal, gastos corrientes en bienes y servicios, gastos financieros y las amortizaciones de bienes inventariables afectos a esta actividad.

2. Con carácter general, el límite máximo para los gastos de administración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en cada ejercicio económico, vendrá establecido por la aplicación sobre la cifra de sus ingresos totales en dicho ejercicio, de la escala de porcentajes que establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, determinado cada tramo de la misma en función del importe de las cuotas por accidente de trabajo y enfermedad profesional que la entidad hubiese obtenido en el mismo ejercicio.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, de la cifra de los ingresos totales del ejercicio se deducirán los ingresos correspondientes, en su caso, a la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores al servicio de sus empresas asociadas y de los trabajadores por cuenta propia adheridos conforme establece el artículo 79.1. El límite máximo de gastos de administración correspondiente a esta gestión en cada ejercicio, será el que asimismo se establezca por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

4. En la base de cálculo a que se refieren los apartados 2 y 3 anteriores, podrán computarse las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social por medidas de fomento de empleo.

También podrán ser computadas, en la forma que se establezca por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las cuotas devengadas pero no cobradas por corresponder a empresas morosas, siempre que el importe de dichas cotizaciones conste de modo fehaciente a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquiera de los documentos establecidos para la gestión recaudatoria.

Artículo 25. *Operaciones patrimoniales.*

1. Las operaciones relativas al patrimonio de la Seguridad Social adscrito a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, por lo que se refiere a titularidad e inscripción, modos de adquisición, adscripción, enajenación, arrendamientos, cesiones y confección de inventario, se ajustarán a lo establecido sobre el particular en la sección 1.ª del capítulo VIII del Título I de la Ley General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las especificaciones que se contienen en el Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social, así como en este Reglamento y en las normas de aplicación y desarrollo.

2. En todo caso y por lo que respecta a la información y documentación requerida para el trámite de los procedimientos a que se refieren los artículos 26, 27, 28, 29 y 30, siguientes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá dictar las normas necesarias en orden a precisar su contenido mínimo, así como a determinar la información complementaria a aportar.

Artículo 26. *Arrendamientos de inmuebles.*

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán tomar directamente en arrendamiento los bienes inmuebles que precisen para el cumplimiento de sus fines.

La Mutua estará obligada a enviar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una copia autorizada de la escritura notarial del contrato o del documento en que se hubiese formalizado, dentro del plazo de un mes a partir de la fecha de su formalización, acompañando certificación de agente de la propiedad inmobiliaria colegiado que acredite los precios usuales de arrendamiento en la zona de ubicación de los bienes arrendados.

Artículo 27. *Arrendamientos financieros.*

1. En los supuestos de arrendamiento financiero o «leasing» de bienes, será necesario someter a la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los contratos que las Mutuas pretendan suscribir y en los que la cuantía total de la operación, incluyendo costes financieros e impuestos, exceda del importe que se fije por dicho Ministerio.

2. A tal efecto, las Mutuas deberán realizar la oportuna solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acompañando el borrador o precontrato que formalizaría la operación, así como, en documento aparte, declaración suscrita por la persona con poder para obligar a la entidad en la misma, sobre su intención en relación con el ejercicio de la opción de compra al término del contrato. Tratándose de bienes inmuebles deberá acompañar además certificación expedida por agente de la propiedad inmobiliaria colegiado, relativa a la adecuación al mercado de las condiciones del contrato.

Recibida en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la documentación a que se refiere el párrafo anterior y si no se resuelve expresamente en el plazo de un mes, la autorización en todos los términos y condiciones del contrato y sobre el ejercicio de la opción de compra podrá entenderse concedida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cualquier variación posterior en dichas condiciones contractuales o sobre la intención declarada respecto al ejercicio de la opción de compra, deberá ser sometida a la autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 28. *Inversiones reales.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 23, 25 y 26 del Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, respecto al modo de adquisición de inmuebles y bienes muebles y autorización de obras de ampliación y nueva planta a realizar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, las citadas entidades no podrán contraer obligaciones con cargo a operaciones de capital por inversiones reales —Capítulo 6 del Presupuesto de Gastos— sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo en aquellos supuestos en los que el importe unitario de la inversión no supere la cuantía que establezca el citado Ministerio, entendiéndose referido dicho importe a proyectos de inversión o inversiones completas, sin que pueda admitirse su fraccionamiento.

Las propuestas de gasto que requieran de autorización a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán acompañarse con carácter general de los documentos siguientes:

a) Memoria explicativa de las necesidades a satisfacer, así como de los factores sociales, técnicos, económicos y administrativos concurrentes.

b) Estudio relativo al régimen de utilización y gastos de funcionamiento.

c) Presupuesto, con desglose suficiente para su valoración.

2. Cuando la propuesta tenga por finalidad la adquisición de inmuebles ya construidos o terrenos, además de la documentación señalada en el número anterior se acompañarán planos, de situación, generales y de conjunto, tasación pericial de los mismos efectuada por técnico colegiado, oferta formal o precontrato de compraventa, copia del título de propiedad del ofertante y certificación registral actualizada de titulación y cargas.

3. En el supuesto de que las inversiones tengan por objeto la ejecución de obras de construcción, ampliación y remodelación de inmuebles, así como su reparación cuando,

dada su importancia, suponga un incremento de la productividad, capacidad, rendimiento, eficiencia o alargamiento de su vida útil, además de la documentación de carácter general especificada en el apartado 1 anterior, se acompañarán igualmente planos, el pliego de condiciones técnicas particulares y un programa del posible desarrollo de los trabajos en tiempo y coste.

Cuando las características de la inversión propuesta, a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aconsejen contar ya en el momento de tramitar la autorización previa, con un proyecto completo redactado por técnico competente y visado por el Colegio Profesional correspondiente, se le comunicará así a la Mutua solicitante a efectos de su confección, lo que deberá cumplimentar en el plazo de un mes, a los efectos de trámite previstos en el artículo 76 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. No obstante y conforme a lo establecido en el artículo 87 de la citada Ley, en aquellos casos en que se prevea un período superior al mes para la redacción del proyecto requerido, la Mutua podrá desistir de su solicitud originaria sin perjuicio de la ulterior presentación de un nuevo expediente, una vez que la documentación haya sido completada.

En el supuesto de que la inversión no resultase autorizada, la entidad podrá no obstante imputar los gastos originados por la redacción del proyecto y visado, al concepto oportuno del capítulo 2 de su presupuesto de gastos.

4. Si se observara que los datos aportados a la solicitud formulada fueran incompletos o no se ajustaran a lo previsto en los números anteriores, se requerirá a la Mutua para que proceda a su subsanación, concediéndose a tal efecto un plazo de diez días. Transcurrido dicho plazo sin que haya sido satisfecho el requerimiento, se le tendrá por desistida de su petición.

En el trámite de las autorizaciones que afecten a la adquisición de inmuebles o realización de obras en los mismos, se requerirá el informe previo de la Tesorería General de la Seguridad Social, el cual tendrá el carácter de preceptivo y determinante.

Artículo 29. *Disposición de bienes.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 25 y 26 del Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, respecto de la disposición de los bienes muebles e inmuebles adscritos a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y que forman parte del patrimonio de la Seguridad Social, su baja en balance, cualquiera que sea su causa, estará sometida a la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que se trate de bienes muebles cuyo valor de coste no supere el importe que se determine por el citado Ministerio, en cuyo caso, la Mutua deberá comunicar al mismo la baja, al cierre del ejercicio en que se haya realizado.

2. Antes de proceder a la disposición de bienes inmuebles adscritos a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, dentro del mes siguiente a aquel en que se hubiese iniciado el oportuno expediente, dará conocimiento de la existencia de tales inmuebles a las restantes Mutuas operantes, por si alguna de ellas manifestase un interés justificado en su adscripción.

Si así fuese y el interés se encontrase realmente justificado, la Tesorería General de la Seguridad Social, previa conformidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, procederá a la adscripción del inmueble a la entidad solicitante. En este supuesto la Mutua solicitante deberá efectuar una compensación financiera a aquélla que renuncia a la adscripción del inmueble, por el valor del mismo según precio de mercado debidamente acreditado por las Mutuas intervinientes en la operación, mediante certificación de los precios usuales de venta en la zona de ubicación de tales bienes, efectuada por agentes de la propiedad inmobiliaria colegiados. En caso de discrepancia en la valoración, que implique falta de acuerdo entre las Mutuas, la Tesorería General de la Seguridad Social fijará, de entre los valores propuestos y mediante tasación pericial, el valor definitivo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, en los supuestos en los que la adscripción o desadscripción del inmueble impliquen la creación, modificación, traslado o supresión de servicios o instalaciones sanitarias, recuperadoras o preventivas, para la

concesión, en su caso, de la conformidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, será de aplicación lo establecido en los artículos 12.1 y 13 de este reglamento.

3. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación cuando el cambio de adscripción se realice a favor de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. En estos supuestos, con carácter previo a la concesión de la conformidad por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Tesorería General de la Seguridad Social establecerá el valor de la compensación previa audiencia de la mutua y con arreglo a los precios de mercado.

Artículo 30. *Recursos financieros.*

1. Los recursos financieros de la Seguridad Social administrados por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social se gestionarán a través de los correspondientes servicios de tesorería en los términos y condiciones que establezcan las disposiciones de aplicación y desarrollo.

Dichos servicios de tesorería deberán mantener un saldo medio anual conjunto dentro de los límites mínimo y máximo que se establezcan por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2. Los excedentes que en cada momento se produzcan sobre dicho saldo medio anual deberán materializarse en las inversiones financieras señaladas en el apartado siguiente.

Dicha materialización deberá combinar seguridad y liquidez con la obtención de la adecuada rentabilidad.

3. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social solamente podrán adquirir valores que se concreten en activos financieros emitidos por el Estado, o por otras personas jurídicas públicas nacionales que cuenten con la calificación crediticia mínima que se establezca, otorgada por una agencia de calificación reconocida por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y que estén admitidos a negociación en un mercado regulado o sistema multilateral de negociación.

Teniendo en cuenta lo anterior y en orden al debido conocimiento de estas inversiones de las mutuas, bastará con que la operación formalizada se comunique al Ministerio de Trabajo e Inmigración dentro del plazo de un mes desde la fecha de su realización, dando cuenta asimismo a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. La enajenación de valores que formen parte de la cartera de las mutuas, cuando no sea para su sustitución, requerirá la autorización previa prevista en el artículo 22 del Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social.

No obstante, cuando la enajenación venga exigida para garantizar el saldo medio anual mínimo establecido para los servicios de tesorería, se llevará a cabo directamente sin que se requiera autorización previa, dando cuenta inmediata al Ministerio de Trabajo e Inmigración.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo del apartado anterior, las mutuas deberán mantener en cada momento del ejercicio económico al menos un importe de su activo equivalente al montante del 80 por ciento de sus reservas, materializado en efectivo o en algún tipo de activos financieros de los recogidos en el apartado 3.

Artículo 31. *Materialización de las reservas y fondos propios.*

(Suprimido)

CAPITULO IV

Organos de gobierno y de participación

Artículo 32. *Enumeración.*

1. Los órganos colegiados de gobierno de las Mutuas serán la Junta general y la Junta directiva.

2. Las Mutuas nombrarán un Director Gerente, cuya designación, por su carácter profesional, deberá recaer en persona que no tenga la condición de asociado.

3. La participación institucional en el control y seguimiento de la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se efectuará por la Comisión de control y seguimiento prevista en el artículo 37.

4. Asimismo, la participación de los trabajadores protegidos por la Mutua en la dispensa de las prestaciones y beneficios de asistencia social que otorgue la misma, se realizará a través de la Comisión de prestaciones especiales que se regula en el artículo 67.

Artículo 33. *Junta general.*

1. La Junta general es el superior órgano de gobierno de la entidad, estando integrada por todos sus asociados, si bien sólo tendrán derecho de voto aquéllos que estuvieren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales.

2. Formará parte de la Junta general un representante de los trabajadores al servicio de la entidad, que tendrá plenos derechos y será elegido de entre los miembros del comité o comités de empresa o de los delegados de personal, o en su caso, de los representantes sindicales del personal, elección que será efectuada entre los propios miembros de los mismos.

Será elegido el representante que obtenga mayor número de votos. En caso de empate, la designación recaerá en aquél que haya obtenido más votos en las elecciones sindicales.

La condición de miembro de la Junta general persistirá mientras dure el mandato de delegado, representante de personal o miembro del comité de empresa, de la persona que haya resultado elegida.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa, se cubrirá automáticamente por el representante de los trabajadores que fuese designado suplente.

3. La Junta general es la competente para conocer de aquellos asuntos que le atribuyan los estatutos y, en todo caso, de los siguientes:

1.º Designación y remoción de los asociados que hayan de constituir la Junta directiva.

2.º Aprobación, a propuesta de la Junta directiva, que deberá ser suscrita por cada uno de los miembros de ésta, de los anteproyectos de presupuestos y cuentas anuales.

3.º Reforma de los estatutos.

4.º Fusión, absorción y disolución.

5.º Designación de los liquidadores, salvo en el supuesto previsto en el artículo 40.2.

6.º Exigencia de responsabilidad a los miembros de la Junta directiva en los supuestos previstos en el artículo 34.9.

Artículo 34. *Junta directiva.*

1. La Junta directiva se compondrá del número de asociados que se señale en los estatutos, sin que en ningún caso pueda ser superior a veinte miembros, formando parte de la misma el representante de los trabajadores a que se refiere el artículo 33.2.

2. No podrán formar parte de la Junta directiva:

1.º Las empresas asociadas que no estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones como mutualistas de la entidad y, en general, en el de las obligaciones derivadas de la legislación social, si las infracciones se hubieran tipificado como graves o muy graves, de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

2.º Las personas que, en su condición de agentes o comisionistas, se dediquen a la tramitación por cuenta de la Mutua, de convenios de asociación para la cobertura de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3.º Cualquier persona, ni por sí mismo ni en representación de empresa asociada, que mantenga con la Mutua relación laboral, de prestación de servicios de carácter profesional o que, por cualquier otro concepto, perciba de la entidad prestaciones económicas, a excepción del representante de los trabajadores a que se refiere el artículo 33.2.

4.º Las empresas o personas que formen parte de la Junta Directiva, la Comisión de Control y Seguimiento, la Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra Mutua.

3. No podrá recaer en una misma persona y simultáneamente más de un cargo de la Junta directiva, ya sea por sí mismos como mutualistas, o en representación de otras empresas asociadas.

4. Los miembros de la Junta directiva no podrán comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la entidad.

A estos efectos, se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 25 por 100 del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

5. La Junta general designará a los asociados que hayan de constituir la Junta directiva. El Director Gerente concurrirá con voz y sin voto a las reuniones de la Junta.

6. Los designados para formar parte de la Junta directiva no comenzarán a ejercer sus funciones hasta que sus nombramientos sean confirmados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A tal efecto, las Mutuas deberán formular la correspondiente solicitud dentro de los quince días siguientes al de designación, acompañando la siguiente documentación:

1.º Certificación del acuerdo correspondiente.

2.º Nombre, apellidos, domicilio, nacionalidad, profesión, número de documento nacional de identidad, y si se trata de extranjeros, del de residencia o pasaporte de los designados, así como la razón social, domicilio, código o códigos de cuenta de cotización y número del documento de asociación de la empresa representada.

3.º Certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social de que la empresa representada se encuentra al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

4.º Declaraciones individuales, suscritas por los empresarios asociados elegidos o, en su caso, por los designados para actuar como miembros de la Junta Directiva en representación de los mismos, en las que manifiesten no estar incursos en los supuestos de incompatibilidad previstos en el apartado 2, párrafos 2.º, 3.º y 4.º, anteriores, así como tener conocimiento de la prohibición contenida en el apartado 4.

Si dicho Ministerio no formulase reparo alguno en el plazo de quince días, en base al incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos en este artículo, podrán entenderse confirmados los nombramientos, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y sin perjuicio de la obligación de resolver expresamente la solicitud; todo ello con independencia de que como consecuencia de nuevos hechos o de comprobaciones posteriores, pueda disponerse la remoción de sus cargos.

7. La Junta directiva, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35.1, tendrá a su cargo el gobierno directo e inmediato de la entidad, correspondiéndole la convocatoria de la Junta general y la ejecución de los acuerdos adoptados por la misma, así como las demás funciones que se establezcan en los estatutos, comprendiéndose entre ellas la exigencia de responsabilidad al Director Gerente, en los supuestos previstos en el artículo 35.5. Le corresponderán también las facultades de representación de la Mutua.

8. Cada uno de los miembros de la Junta directiva deberá suscribir los anteproyectos de presupuestos y cuentas anuales, antes de su remisión a la Junta general para su aprobación.

9. Los miembros de la Junta directiva responden frente a la Seguridad Social, la Mutua y los empresarios asociados, por el daño que causen por actos contrarios a la normativa aplicable o a los estatutos, así como por los realizados sin la diligencia con la que deben desempeñar el cargo.

Así, responderán solidariamente de los acuerdos lesivos adoptados por la misma, salvo que prueben que, no habiendo intervenido en su adopción y ejecución, desconocían su existencia o conociéndola hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a él.

En ningún caso exonerará de responsabilidades la circunstancia de que el acto o acuerdo lesivo haya sido adoptado, autorizado o ratificado por la Junta general.

Los estatutos establecerán dicha responsabilidad y la forma de hacerla efectiva.

Artículo 35. *Director Gerente.*

1. La Junta directiva, bajo su vigilancia y sin perjuicio de su responsabilidad y de acuerdo con lo establecido en los estatutos, designará un Director Gerente, delegando en el mismo las funciones que en aquéllos se determinen.

2. No podrán ser Director Gerente:

1.º Quienes pertenezcan al Consejo de Administración o desempeñen cualquier actividad remunerada en cualquier empresa asociada a la Mutua.

2.º Quienes, ellos mismos, sus cónyuges o hijos sometidos a patria potestad, ostenten la titularidad de una participación igual o superior al 25 por 100 del capital social en cualquiera de las empresas asociadas a la Mutua.

3.º Quienes, como consecuencia de un expediente sancionador, hubiesen sido suspendidos en sus funciones, hasta el tiempo que dure la suspensión.

4.º Quienes, en su condición de agentes o comisionistas, se dediquen a la tramitación, por cuenta de la Mutua, de convenios de asociación para la cobertura de los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

5.º Quienes formen parte de la Junta Directiva, la Comisión de Control y Seguimiento, la Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra Mutua.

6.º Quienes, bajo cualquier forma, tengan intereses opuestos a los de la Mutua.

3. El Director gerente no podrá comprar ni vender para sí mismo cualquier activo patrimonial de la entidad ni contratar con la mutua actividad mercantil alguna, ni directamente ni por persona o entidad interpuesta.

A estos efectos, se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que tenga directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 25 por ciento del capital social o ejerza en ella funciones que impliquen el ejercicio de poder de decisión.

4. El Director Gerente no comenzará a ejercer sus funciones hasta que su nombramiento sea confirmado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A tal efecto, las Mutuas deberán formular la correspondiente solicitud acompañando la siguiente documentación:

1.º Certificación del correspondiente acuerdo en el que se realice la designación.

2.º Datos personales y profesionales a que se refiere el apartado 6.2.º del artículo 34.

3.º Copia del contrato a suscribir.

4.º Declaración suscrita por el interesado en la que manifieste no estar incurso en los supuestos de incompatibilidad previstos en el apartado 2, así como tener conocimiento de la prohibición contenida en el apartado 3.

Si dicho Ministerio no formulase reparo alguno en el plazo de quince días, en base al incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos en este artículo, podrá entenderse confirmado su nombramiento, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y sin perjuicio de la obligación de resolver expresamente la solicitud; todo ello con independencia de que como consecuencia de nuevos hechos o de comprobaciones posteriores, pueda disponerse su remoción.

5. El Director Gerente responde frente a la Seguridad Social, la Mutua y los empresarios asociados, por el daño que cause por actos contrarios a la normativa aplicable o a los estatutos, así como por los realizados sin la diligencia con la que debe desempeñar el cargo. En ningún caso exonerará de responsabilidad la circunstancia de que el acto lesivo haya sido autorizado o ratificado por la Junta general.

Los estatutos establecerán dicha responsabilidad así como la forma de hacerla efectiva.

6. Lo establecido en el apartado 3, será asimismo de aplicación a quienes ejerzan funciones de dirección ejecutiva en la Mutua.

Artículo 36. *Reuniones y acuerdos.*

1. Tanto la Junta directiva como la general podrán reunirse, con carácter ordinario o extraordinario, en los casos y con los requisitos establecidos en los estatutos. En todo caso, la Junta general se reunirá con carácter ordinario una vez al año, para tratar de los asuntos a que se refiere el artículo 33.3.2.º

2. Los acuerdos de los órganos de gobierno se aprobarán por mayoría simple de los asistentes, salvo exigencia estatutaria expresa de una mayoría cualificada para determinados acuerdos. No obstante, los acuerdos relativos a la reforma de los estatutos, así como los referentes a fusión, absorción o disolución de la entidad, deberán ser tomados en Junta general extraordinaria, convocada expresamente al efecto, y precisarán para su aprobación, en primera convocatoria, una mayoría de dos tercios de los empresarios asociados a la Mutua que estuvieran al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones sociales; los estatutos determinarán el número de asistentes y la mayoría que hayan de concurrir para que el acuerdo sea válido, en el caso de que sea preciso efectuar otras convocatorias.

3. De todas las reuniones se extenderán las correspondientes actas, que se transcribirán en los libros destinados a tal fin.

4. Las Mutuas comunicarán las convocatorias de las reuniones de sus Juntas generales, ordinarias o extraordinarias, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con quince días de antelación al señalado para la celebración de aquéllas y acompañando relación de los asuntos a tratar. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá designar un representante para que pueda asistir a la celebración de las indicadas Juntas. Las Mutuas vienen obligadas a remitir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de quince días desde su celebración, una copia certificada de las actas de las Juntas generales.

Artículo 37. *Comisión de control y seguimiento.*

1. De conformidad con lo establecido en el número cinco del artículo 39, de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, la participación institucional en el control y seguimiento de cada una de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social se llevará a cabo a través de la Comisión de control y seguimiento.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regulará el número de miembros, con un máximo de diez, de la Comisión de control y seguimiento, atendiendo a la dimensión y características de cada Mutua.

Del número de miembros de cada Comisión de control y seguimiento corresponderá la mitad a la representación de los trabajadores protegidos por la Mutua, a través de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito territorial de actuación de la entidad, y la otra mitad a la representación de los empresarios asociados a aquélla, elegidos a través de las organizaciones empresariales de mayor representatividad.

Será presidente de la Comisión de control y seguimiento el que en cada momento lo sea de la propia Mutua. No podrá ser miembro de la misma cualquier otra persona que trabaje para la entidad o sea miembro de su Junta directiva.

Tampoco podrán formar parte de la Comisión de Control y Seguimiento las empresas o personas que formen parte de la Junta Directiva, la Comisión de Control y Seguimiento, la Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra Mutua.

3. Son competencias de la Comisión de Control y Seguimiento de cada Mutua, las siguientes:

a) Conocer los criterios de actuación de la Mutua en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.

b) Participar en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la Mutua.

c) Informar el proyecto de memoria anual, previo a su remisión a la Junta general.

d) Tener conocimiento previo de las propuestas de nombramiento del Director-Gerente.

e) Tener conocimiento y ser informada de la gestión llevada a cabo por la Entidad en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.

f) Proponer cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua en los ámbitos de gestión autorizados, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.

g) En general, poder solicitar cuanta información genérica se precise respecto a la gestión realizada por la Entidad en las distintas modalidades de colaboración que tiene autorizadas.

Las Comisiones de Control y Seguimiento existentes en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social serán informadas sobre las propuestas de alta realizadas por las Mutuas, en orden a seguir la evolución de los procesos de incapacidad temporal a cargo de las mismas. Con el fin específico de proponer cuantas medidas consideren necesarias para el mejor cumplimiento de esta actividad, las referidas Comisiones de Control y Seguimiento podrán crear en su seno grupos de trabajo con igual composición paritaria que las mismas.

Asimismo, deberán conocer los criterios de actuación de la mutua en el desarrollo de las funciones preventivas llevadas a cabo al amparo de lo establecido en el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, serán informadas de la gestión desarrollada y podrán proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de las citadas funciones.

4. De acuerdo con las previsiones anteriores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, aprobará las reglas de funcionamiento de las Comisiones de control y seguimiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

CAPITULO V

Disolución y liquidación

Artículo 38. *Causas de disolución.*

Las Mutuas cesarán en su colaboración con la Seguridad Social, con la consiguiente disolución de la entidad:

1. Por acuerdo adoptado en Junta general extraordinaria, convocada expresamente al efecto.
2. Por fusión o absorción de la entidad.
3. Por dejar de concurrir las condiciones necesarias para su constitución y funcionamiento.
4. Por el transcurso del plazo señalado en los estatutos para la actuación de la entidad.
5. Porque así lo acuerde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el supuesto de que el plan de viabilidad, rehabilitación o saneamiento a que se refiere el párrafo a) del apartado 2 del artículo 60 no haya conseguido remover las circunstancias que dieron lugar a su adopción, y no se prevea su remoción en el plazo máximo de un año.
6. Porque, tras la tramitación del oportuno expediente, así lo acuerde la Secretaría General para la Seguridad Social, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Artículo 39. *Propuesta y aprobación de la disolución.*

1. Para que la disolución de la entidad surta efectos y se produzca su cese en la colaboración, será necesario que la misma sea aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando concurra alguna de las causas de disolución previstas en el artículo 38.1, 3 y 4, la entidad deberá comunicarla al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que haya de producirse su cese en la colaboración. Si la causa es susceptible de remoción, la Mutua podrá solicitar de dicho Ministerio un plazo para removerla que no podrá exceder de un año.

En caso de no existir la comunicación a que se hace mención en el párrafo anterior, y sin perjuicio de la responsabilidad de la entidad, así como de sus gestores y asociados que integren la Junta directiva, cualquiera de los mutualistas podrá ponerlo en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como resultado de cualquiera de las comunicaciones previstas en el número anterior o de las comprobaciones relativas a la acreditación del supuesto previsto en el artículo 38.5, así como de las comunicaciones que pueda elevar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de su actuación, iniciará el correspondiente procedimiento para disponer la disolución de la entidad, el cual deberá ser resuelto en el plazo máximo de tres meses.

4. La aprobación de la disolución, que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», motivará la cancelación de la inscripción de la entidad en el Registro, con el consiguiente cese de la misma en la colaboración, apertura del proceso liquidatorio y subsiguiente inscripción provisional como Mutua en liquidación. La entidad a cuya denominación se agregará la expresión «en liquidación», conservará su capacidad para obrar durante el proceso liquidatorio en orden a los efectos del mismo, no pudiendo en el transcurso de dicho proceso continuar ejerciendo la colaboración, sin perjuicio de su responsabilidad por las obligaciones pendientes derivadas de hechos anteriores a la apertura del proceso liquidatorio.

Artículo 40. *Nombramiento de liquidadores.*

1. Recibido en la entidad el acuerdo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobando su disolución, aquélla procederá, en el plazo de dos meses, a designar de entre sus asociados a los que deban actuar como liquidadores, dando cuenta de tales nombramientos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A efectos de la comunicación de dichos nombramientos y de su confirmación será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 34.6. Los liquidadores tomarán posesión de sus cargos en plazo no superior a quince días a partir de su confirmación, asumiendo el gobierno directo de la entidad, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Junta general.

En el supuesto de que los designados no sean confirmados o que por cualquier otra causa proceda su sustitución, será de aplicación el procedimiento establecido en el párrafo anterior, si bien el plazo para su designación será de un mes.

2. Cuando la entidad no efectúe el nombramiento, o sustitución en su caso, de los liquidadores, dentro de los quince días siguientes a la fecha en que proceda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quedará facultado para designarlos.

3. En tanto se perfeccionan los trámites correspondientes para la designación y toma de posesión de los liquidadores, el gobierno directo de la entidad continuará encomendado a la Junta directiva existente en el momento de acordarse la disolución de la Mutua.

Artículo 41. *Normas sobre contabilidad.*

1. Todas las operaciones de liquidación se reflejarán contablemente bajo titulación específica.

2. Los liquidadores, en el plazo de dos meses desde su toma de posesión, darán cuenta de su actuación a la Junta general de la entidad y presentarán ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social relación del saldo de las cuentas, que refleje la situación de la Mutua a la fecha de comienzo del proceso liquidatorio, acompañada de un informe sobre el plan financiero previsto para llevar a cabo la liquidación.

Artículo 42. *Colaboración de los directivos.*

Los Directores Gerentes estarán obligados a colaborar con los liquidadores en los actos de liquidación, así como a informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a su requerimiento, sobre los hechos ocurridos durante el ejercicio de sus funciones.

Artículo 43. *Intervención.*

1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará a uno o varios Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para que actúen como interventores del proceso liquidatorio.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá, en virtud de las competencias que se le atribuyen por este Reglamento, someter a las entidades que se encuentren en proceso liquidatorio, a los controles y a la cumplimentación de las formalidades que se entiendan pertinentes.

Artículo 44. *Aprobación de la liquidación.*

1. Terminado el proceso liquidatorio, los liquidadores redactarán un balance final de los resultados de la liquidación y la consiguiente memoria que deberá contener, según proceda, propuesta de aplicación del excedente o de cancelación del déficit resultante. Ambos documentos deberán ser remitidos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tan pronto como sean aprobados por la Junta general de la entidad.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe del interventor o interventores del proceso liquidatorio, aprobará el contenido de los citados documentos o formulará los reparos que estime pertinentes a fin de que sean subsanados por la entidad.

3. Notificada la aprobación, la entidad dispondrá de un plazo de noventa días para justificar la aplicación del excedente o la cancelación del déficit de liquidación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien, si procede, aprobará la liquidación y su cese como Mutua en liquidación, con la consiguiente cancelación registral de tal situación, publicando dicha aprobación en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Cuando por la existencia de prestaciones cuyo reconocimiento haya sido objeto de recurso ante la instancia competente, o por circunstancias de similar naturaleza, no sea previsible el período de tiempo en que podrán cumplimentarse los trámites que se establecen en el apartado 1, los liquidadores podrán, no obstante, solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que autorice la realización de dichos trámites al objeto de ultimar la liquidación, siempre que por la Mutua se acredite contar con activos suficientes, ya sea del patrimonio de la Seguridad Social o de su patrimonio histórico, que garanticen el cumplimiento de las obligaciones que puedan derivarse de tales circunstancias. En el caso de que dicho Ministerio acceda a lo solicitado, los aludidos activos serán transferidos a la Tesorería General de la Seguridad Social, en tanto se solventan las situaciones de que responden.

5. Si en la ejecución de los trámites a que se refiere el apartado 3, la cancelación del déficit resultante de la liquidación de la Mutua requiere exigir de los antiguos empresarios asociados la responsabilidad mancomunada que asumen, según lo dispuesto por el artículo 8 del presente Reglamento, por haberse agotado todos los bienes de la misma, será de aplicación lo previsto en los apartados 3 y 4 del citado artículo, a efectos de cálculo y recaudación de la correspondiente derrama.

Artículo 45. *Disponibilidad de la fianza.*

En el transcurso del proceso liquidatorio, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia de los liquidadores y previo informe del interventor o interventores del referido proceso, podrá autorizar la disponibilidad total o parcial de la fianza para la cancelación de obligaciones pendientes, cuando las circunstancias concurrentes así lo aconsejen.

Artículo 46. *Distribución de excedentes.*

1. Los excedentes que pudieran resultar, una vez terminado el proceso liquidatorio y garantizadas las obligaciones sociales, serán ingresados en la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. A los excedentes del patrimonio histórico de la Mutua que pudieran resultar, se les dará la aplicación que al efecto se encuentre establecida en los estatutos, debidamente autorizados conforme a las prescripciones del presente Reglamento.

3. Independientemente de lo anterior, cuando durante el proceso liquidatorio, a la vista del desarrollo del mismo, de las obligaciones pendientes de la entidad y de los recursos existentes para satisfacerlas, se evidenciase que no será necesario realizar la totalidad de los bienes muebles e inmuebles de la Mutua en liquidación, en orden a la finalización de dicho proceso, los liquidadores lo pondrán en conocimiento del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, quien, previo informe del interventor o interventores del proceso liquidatorio así como de la Tesorería General de la Seguridad Social, podrá acordar su realización, o bien su entrega a dicho Servicio Común, como cumplimentación parcial de lo establecido en el apartado 1 anterior.

CAPITULO VI

Fusión y absorción

Artículo 47. *Normas aplicables.*

1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la forma y con las condiciones establecidas para la constitución de estas entidades y cumplidos los demás requisitos exigidos por el Derecho común, podrá autorizar la fusión de dos o más Mutuas para formar una nueva entidad.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar, de igual modo, la absorción de una o más Mutuas por otra ya existente, siempre que ésta, después de la absorción, reúna las condiciones señaladas en el artículo 9 y concordantes de este Reglamento.

3. La nueva Mutua que resulte de una fusión o la que absorba a otra u otras, se subrogará en todos los derechos y obligaciones de las que se extingan por tales causas, sin que se abra, respecto de éstas, proceso liquidatorio. La fianza reglamentaria de la entidad resultante estará constituida por la suma de las fianzas correspondientes a las Mutuas que la integran.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de las prescripciones generales que se contienen en el presente Reglamento, podrá establecer en cada caso las normas de carácter particular que, conforme a las especiales circunstancias que concurran, deban regular cada proceso de integración.

4. No obstante lo dispuesto en el artículo 34.1 de este Reglamento, cuando la suma de los miembros de las Juntas Directivas incursas en el proceso de fusión o absorción supere el límite máximo establecido en el mismo, la Mutua que resulte de la fusión o la Mutua absorbente dispondrá de un plazo máximo de tres años, contados a partir de la fecha de efectos de la integración, para acomodar la composición de su Junta Directiva a lo dispuesto en dicho artículo.

Artículo 48. *Solicitud.*

A los efectos previstos en el artículo anterior, las Mutuas afectadas deberán formular, con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que haya de producirse la fusión o absorción, la oportuna solicitud acompañada de los documentos que a continuación se detallan:

1. Certificación de los acuerdos correspondientes adoptados por las respectivas Juntas generales extraordinarias.

2. Convenio de fusión o absorción precisando la fecha de efectos y sus condiciones, así como proyecto de estatutos de la nueva entidad, en el caso de fusión.

3. Balance de situación y estimación de las cuentas de resultados de cada una de las entidades, cerrados al día anterior al de adopción de los acuerdos.

4. Balance consolidado de la absorbente o de la nueva entidad.

5. Plan de saneamiento, previo a la fusión o absorción, en aplicación de lo establecido en el artículo 60.4 de este Reglamento, en el caso de que la entidad o entidades que se extinguen se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en el mismo.

Artículo 49. *Autorización.*

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa comprobación de que concurren los requisitos necesarios, de la viabilidad de la entidad resultante y de que las condiciones de la fusión o absorción, así como en su caso el proyecto de estatutos de la nueva entidad, no se oponen al ordenamiento jurídico, procederá a su autorización. Si el Ministerio advirtiese la existencia de defectos subsanables que no se opongan a la aprobación, lo comunicará a las

entidades afectadas para que en un plazo de diez días procedan a su subsanación, con indicación de que, si así no lo hicieran, se les tendrá por desistidas de su petición, archivándose sin más trámites, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPITULO VII

Administración y contabilidad del patrimonio histórico

Artículo 50. *Administración.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que sean propietarias de bienes y derechos integrantes del patrimonio histórico a que se refiere el artículo 3.2 del presente Reglamento, deberán realizar la administración de los mismos teniendo en cuenta su estricta afectación al fin social de la entidad.

2. Dicho patrimonio deberá estar materializado en bienes de inmovilizado directamente utilizados en la gestión de la entidad o invertido con criterios de seguridad, liquidez y rentabilidad, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 30.2, con la única excepción de las participaciones en sociedades de prevención de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sin que estos bienes ni los rendimientos que en su caso produzcan puedan desviarse hacia la realización de actividades mercantiles, con la única excepción señalada, y sin que tampoco puedan derivarse de su utilización o administración beneficios de ningún tipo, que supongan vulneración del principio de igualdad de derechos de los empresarios asociados.

Los rendimientos a que se refiere el párrafo anterior deberán revertir, en todo caso, al patrimonio histórico de la entidad y, cuando se deriven de inversiones financieras, les será de aplicación lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 30.

3. En aquellos casos en que, debido a razones históricas, la materialización de este patrimonio no se ajuste en su totalidad a lo establecido en el apartado anterior, deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acompañando el plan previsto por la Mutua para su adaptación a lo indicado o, en su caso, justificación de los motivos que aconsejan mantener la situación existente.

Artículo 51. *Contabilidad.*

1. La contabilidad del patrimonio histórico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se adaptará al Plan General de Contabilidad de la Seguridad Social y demás normas que resulten aplicables a estas entidades, conforme a lo previsto en el artículo 22 de este Reglamento.

2. La contabilidad del patrimonio histórico de las Mutuas se llevará en libros separados y su balance se incorporará a la memoria anual a que se refiere el artículo 22.3.

Artículo 52. *Rendición de cuentas.*

Con independencia de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo anterior, las Mutuas vendrán obligadas a rendir, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las cuentas anuales de su patrimonio histórico con el detalle que por dicho Ministerio se determine. Dichas cuentas deben ser firmadas por todos los miembros de la Junta directiva.

CAPITULO VIII

Normas sobre competencia, inspección y control y coordinación

Artículo 53. *Competencia.*

1. Con la salvedad de las atribuidas expresamente a otro órgano en el presente Reglamento, la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social se ejercerá, a todos los efectos, a través de la Secretaría General para la Seguridad Social.

2. Las resoluciones que adopten la Secretaría General para la Seguridad Social y sus centros directivos dependientes, a tenor de las competencias que tengan atribuidas en relación con estas entidades colaboradoras, podrán ser objeto de recurso ordinario, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En cuanto a la imposición de sanciones, se estará a lo establecido en el capítulo VIII de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

Artículo 54. *Inspección.*

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.2.d) de la Ley General de la Seguridad Social; 1, 2 d), 3 II a), de la Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre Ordenación de la Inspección de Trabajo; 2.2 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social, y normas concordantes, la inspección de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dicha inspección tiene por objeto la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones que, comprendidas en el ámbito de actuación de este órgano de la Administración del Estado, se refieren a su constitución, organización, gestión y funcionamiento, señalando las responsabilidades en las que estas entidades pudieran incurrir.

La función encomendada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las Mutuas se extiende tanto a su carácter de organizaciones empresariales con trabajadores a su servicio, como al de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12.7 de este Reglamento, respecto a inspección y control de sus centros y servicios sanitarios.

2. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se señala en el apartado anterior, se ejercerá de forma regular y periódica, de acuerdo con las normas que a tal efecto se fijen por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sin perjuicio de las actuaciones que, en cualquier momento, se consideren procedentes.

3. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se reflejarán en el libro a que hace referencia el artículo 21 y se pondrán en conocimiento de la Secretaría General para la Seguridad Social.

Artículo 55. *Infracciones y sanciones.*

En materia de infracciones, sanciones, procedimiento sancionador y demás medidas que independientemente de las sanciones puedan resultar procedentes como consecuencia de las infracciones cometidas, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

Artículo 56. *Control interno de la gestión económico-financiera.*

1. En base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 3307/1977, de 1 de diciembre, por el que se establecen normas para la intervención en la Seguridad Social, según redacción dada al mismo por el Real Decreto 1373/1979, de 8 de junio, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social estarán sujetas a control financiero por parte de la Intervención General de la Seguridad Social.

2. El control financiero sobre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrá alcanzar a la comprobación de la situación y funcionamiento de su gestión en el aspecto económico-financiero, para verificar que se acomodan a la regularidad y a los principios de buena gestión financiera y son conformes a las disposiciones y directrices que las rijan, así como la verificación de la eficacia y eficiencia. Dicha función podrá ejercerse con carácter permanente en los términos que considere convenientes la Intervención General de la Seguridad Social, especialmente cuando la Mutua se halle incursa en alguno de los supuestos previstos en el artículo 74.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. El control financiero podrá realizarse a través de procedimientos de auditoría u otras técnicas de control comprendiendo, en todo caso, la realización de la auditoría anual de cuentas a que se refiere el artículo 71 de la Ley General de la Seguridad Social.

Para la realización de dicha auditoría, la Intervención General de la Seguridad Social, en caso de insuficiencia de medios personales propios, podrá solicitar la colaboración de entidades privadas, las cuales deberán ajustarse a las normas e instrucciones que determine dicho centro directivo, quien podrá, asimismo, efectuar a éstas las revisiones y los controles de calidad que estime convenientes. Dicha colaboración requerirá de la autorización ministerial prevista en el artículo 93 de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 57. *Objetivos y alcance del control.*

El control financiero establecido en el artículo anterior podrá tener como objetivos los siguientes:

a) Verificar el adecuado registro y contabilización de las operaciones realizadas y su fiel y regular reflejo en las cuentas y estados que, conforme a las disposiciones aplicables, deban rendir, así como la adecuación al ordenamiento jurídico de la gestión realizada.

b) Comprobar que la gestión desarrollada por estas entidades se ha efectuado con arreglo a los principios de buena gestión financiera y, en especial, de economía, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos del Sistema de la Seguridad Social y el nivel de resultados obtenidos en relación con los objetivos propuestos, los medios utilizados y los efectos producidos en los programas presupuestarios correspondientes.

Lo anterior se llevará a efecto sin perjuicio de las funciones y competencias atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y demás órganos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 58. *Informes de auditoría.*

1. El informe definitivo de auditoría de cumplimiento, adicional al de auditoría de las cuentas anuales, una vez cumplido el trámite de remisión establecido en el cuarto párrafo del artículo 34.6 del Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social, dará lugar, en el supuesto de conformidad al que se refiere dicho precepto, a que por el Ministerio de Trabajo e Inmigración se dicte la resolución que proceda de acuerdo con lo señalado en el informe.

2. Las resoluciones dictadas de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior contendrán, en su caso, las medidas y actuaciones que proceda adoptar por la mutua, entidad o centro mancomunado, de acuerdo con lo señalado en los informes de auditoría. Si procediera reintegrar cantidades al patrimonio de la Seguridad Social, en la misma resolución se fijará el plazo para su ingreso, transcurrido el cual se devengarán intereses de demora con arreglo a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 59. *Supuestos de irregularidades de gestión.*

Si durante la realización del control financiero se detectasen irregularidades o deficiencias que pudieran ser constitutivas de alcance, malversación de fondos públicos, indicios de responsabilidad contable, administración indebida de fondos o graves deficiencias de gestión, se pondrá inmediatamente en conocimiento de la Secretaría General para la Seguridad Social para la adopción, en su caso, de las medidas que correspondan, sin perjuicio de la emisión del correspondiente informe de control financiero y de su trámite según lo indicado en el artículo precedente, así como de las restantes actuaciones a que, conforme a la gravedad de los hechos, hubiese lugar.

Artículo 60. *Adopción de medidas cautelares.*

1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá adoptar las medidas cautelares contenidas en el apartado siguiente, cuando la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se halle en alguna de las siguientes situaciones:

a) Cuando la reserva de estabilización por contingencias profesionales no alcance el 80 por ciento de su cuantía mínima.

b) Situaciones de hecho, deducidas de comprobaciones efectuadas por la administración, que determinen desequilibrio económico-financiero, que pongan en peligro la solvencia o liquidez de la entidad, los intereses de los mutualistas y beneficiarios o el incumplimiento de las obligaciones contraídas, así como la insuficiencia o irregularidad de la contabilidad o administración, en términos que impidan conocer la situación de la entidad.

2. Con independencia de las sanciones que por los hechos anteriores y conforme a la legislación vigente proceda, las medidas cautelares a que se refiere el apartado anterior, de acuerdo con las características de la situación, podrán consistir 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 adecuadas medidas financieras, administrativas o de otro orden, formule previsión de los resultados y fije los plazos para su ejecución, a fin de superar la situación que dio origen a dicho requerimiento, y garantice 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 en su forma y periodicidad las actuaciones a realizar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo aprobará o denegará en el plazo de un mes y, en su caso, fijará la periodicidad con 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 ésta designar las personas que, aceptadas previamente por el Ministerio de Trabajo 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 y la Seguridad Social.

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 Trabajo y Seguridad Social cuando hayan desaparecido las causas que las motivaron.

4. Con independencia de las medidas cautelares establecidas en el apartado 2, y de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de este reglamento, el Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá acordar, cuando se dé el supuesto previsto en el párrafo a) del apartado 1, y así se entienda necesario para garantizar la adecuada dispensación de las prestaciones por la entidad a sus trabajadores protegidos, la reposición de la reserva de estabilización por contingencias profesionales de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social hasta el importe mínimo previsto para la misma en este reglamento, mediante el establecimiento de la correspondiente derrama entre sus asociados, como ejecución parcial de la responsabilidad mancomunada que asumen en los resultados de la gestión de la mutua.

TITULO II

Colaboración en las distintas contingencias

CAPITULO I

Gestión de la protección respecto a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal al servicio de los empresarios asociados.

Artículo 61. *Empresarios asociados.*

1. Los empresarios asociados a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, habrán de proteger en ella a la totalidad de sus trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia, siempre que ésta se encuentre comprendida en el ámbito territorial de la Mutua. A estos efectos, se entenderá por centro de trabajo el definido como tal en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de este Reglamento respecto al alcance de la cobertura que realizan en su colaboración con la Seguridad Social las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en los supuestos de incumplimiento por los empresarios asociados a las mismas de las obligaciones en materia de afiliación, de altas y bajas y de cotización, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 126 de la Ley General de la Seguridad Social, no pudiendo la Mutua proceder a la resolución o suspensión del convenio de asociación y estando obligada la entidad, por tanto, a hacerse cargo de las prestaciones económicas y sanitarias a que tengan derecho los trabajadores empleados por tales empresarios, sin perjuicio de las acciones legalmente previstas para el resarcimiento de los importes correspondientes.

Corresponde a la mutua de que se trate la expedición de los partes médicos de baja, confirmación de baja y alta, así como la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción, en los procesos de incapacidad temporal derivados de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes a los trabajadores dependientes de las empresas asociadas comprendidos en el ámbito de la gestión de la mutua, en los términos establecidos en la normativa reguladora del régimen de la Seguridad Social aplicable. Asimismo, le corresponde acordar las sucesivas bajas, confirmación de baja y alta, expedidas en los procesos originados por las mismas patologías que causaron procesos derivados de las indicadas contingencias correspondientes a dichos trabajadores, en los términos y con el alcance antes mencionados, así como la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción.

3. Los empresarios, al suscribir el correspondiente «documento de asociación», o en su caso el «documento de proposición de asociación», deberán entregar a la Mutua informe emitido al respecto por el comité de empresa o delegado de personal, salvo que no existieran dichos órganos de representación por no exigirlo la normativa aplicable.

Artículo 62. *Convenio de asociación.*

1. En el convenio de asociación para la integración en la Mutua se determinarán los derechos y obligaciones de los asociados y de ésta, de acuerdo con los preceptos señalados en el artículo 1 de este Reglamento y en los estatutos de la entidad, con declaración expresa de la responsabilidad mancomunada de los asociados.

2. El convenio de asociación tendrá un plazo de vigencia de un año, debiendo coincidir en todo caso su vencimiento con el último día del mes, y se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia en contrario del empresario, debidamente notificada, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha del vencimiento.

Denunciado el convenio de asociación en la forma y plazo establecidos en el párrafo anterior, la Mutua deberá entregar al empresario, en el plazo de diez días desde la notificación de la denuncia, certificación acreditativa del cese y de la fecha de efectos del mismo.

3. El convenio se hará constar en un documento, que se denominará documento de asociación y que expresará, necesariamente, el nombre y apellidos del empresario individual y la denominación o razón social, si se trata de una persona jurídica, así como el domicilio, el código o códigos de cuenta de cotización asignados y la actividad o actividades económicas de la empresa; el documento de asociación señalará, asimismo, la fecha y hora en que comiencen y terminen sus efectos.

4. Cuando el convenio de asociación no pueda suscribirse de manera inmediata, irá precedido de una proposición de asociación que, aceptada por la Mutua y recogida en el

documento correspondiente, que se denominará «documento de proposición de asociación», implicará que aquélla asumirá las obligaciones que se deriven de la asociación cuando ésta pueda ser efectiva.

El asociado viene obligado a comunicar a la Mutua el código o códigos de cuenta de cotización que posea en el momento de la asociación, así como los que en lo sucesivo le asigne la Tesorería General de la Seguridad Social, aportando para ello copia diligenciada de los modelos oficiales de dicho Servicio Común.

No obstante, en los supuestos de inicio de actividad y siempre que se acredite fehacientemente haber solicitado de la Tesorería General de la Seguridad Social la inscripción como empresario según lo dispuesto en la normativa de aplicación, el documento suscrito con la Mutua correspondiente surtirá plenos efectos desde el inicio de la actividad.

5. Los modelos de «documento de asociación» y de «documento de proposición de asociación» serán aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 63. *Régimen financiero.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social constituirán en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el límite de su responsabilidad, el valor actual del capital coste de las pensiones que, con arreglo a la Ley General de la Seguridad Social, se causen por invalidez o muerte debidas a accidente de trabajo. El Ministerio de Trabajo 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 a que se refiere el presente capítulo, las Mutuas deberán reasegurar obligatoriamente en la Tesorería General de la Seguridad Social el 30 por 100 de las prestaciones de carácter periódico derivadas de los riesgos de invalidez, muerte y supervivencia que asumen respecto de sus trabajadores protegidos, correspondiendo como compensación a dicho Servicio común, el porcentaje de las cuotas satisfechas por las empresas asociadas por tales contingencias que se determine por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En relación con el exceso de pérdidas no reaseguradas según lo establecido en el párrafo anterior, las Mutuas podrán optar entre constituir los correspondientes depósitos en la Tesorería General de la Seguridad Social o formalizar con la misma un concierto facultativo en régimen de compensación entre las Mutuas concertantes.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá disponer la sustitución de las obligaciones que se establecen en el presente número por la aplicación de otro sistema de compensación de resultados.

3. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social 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 100 del salario de los trabajadores que fallezcan por consecuencia inmediata o mediata de accidente de trabajo sin dejar ningún familiar con derecho a pensión.

4. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, cada mutua aplicará, para la compensación de los resultados deficitarios de su gestión que anualmente puedan producirse, la reserva de estabilización por contingencias profesionales.

Artículo 64. *Garantías.*

Las Mutuas podrán exigir a los asociados, al tiempo de convenir la asociación y en concepto de garantía del cumplimiento de sus obligaciones como tales, el ingreso, por una sola vez, de una cantidad equivalente al importe de un trimestre, como máximo, de las cuotas correspondientes. El importe de dicha garantía se devolverá a los asociados al cesar en dicha asociación, salvo que existiesen obligaciones pendientes correspondientes al período durante el que hayan permanecido asociados, en cuyo caso se hará la oportuna retención en la cuantía que corresponda, siempre teniendo en cuenta el límite temporal que se establece en el artículo 8.1.

Artículo 65. *Provisión y reserva.*

1. Las mutuas constituirán obligatoriamente, al final de cada ejercicio, la reserva de estabilización por contingencias profesionales. Se dotará con el resultado económico positivo anual obtenido por las mutuas en su gestión de dichas contingencias y tendrá como destino corregir las posibles desigualdades de resultados económicos entre los diferentes ejercicios. La cuantía mínima de la reserva queda fijada en el 30 por ciento de la media anual de las cuotas percibidas en el último trienio por la mutua y por las expresadas contingencias.

Una vez cubierta la cuantía mínima de la reserva de estabilización, las mutuas podrán destinar a incrementar la misma el 50 por ciento del resultado económico positivo anual no aplicado.

2. La provisión para contingencias en tramitación a constituir por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como el resto de las provisiones que se constituyan por dichas entidades, se dotarán y aplicarán de acuerdo con las normas contables del sector público.

Artículo 66. *Resultados económicos positivos.*

1. El resultado económico positivo anual obtenido por las mutuas en su gestión de las contingencias profesionales habrá de afectarse, en primer lugar, a la dotación de la reserva de estabilización citada en el artículo anterior.

2. El exceso del resultado económico positivo obtenido por la gestión de las contingencias profesionales, una vez dotada la indicada reserva de estabilización, se adscribirá a los fines generales de prevención y rehabilitación, mediante su ingreso, hasta el 31 de julio de cada ejercicio, en la cuenta especial del Fondo de Prevención y Rehabilitación.

Los recursos de dicho fondo, previa autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, se destinarán preferentemente a la realización de las siguientes actividades:

Al fomento de las actuaciones extraordinarias de las empresas en la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

A la creación o renovación de centros o servicios de prevención, recuperación y rehabilitación gestionados por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

A la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente y de manera contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, mediante un sistema de incentivos a las empresas que hayan cooperado especialmente a dicha reducción.

Artículo 67. *Comisión de prestaciones especiales.*

1. La Comisión de prestaciones especiales tendrá a su cargo la concesión de los beneficios de la asistencia social que hayan de ser satisfechos por la mutua con cargo a los créditos presupuestarios de cada ejercicio. A tal efecto, deberá tramitar un expediente para cada trabajador o sus derechohabientes en el que tendrá que dejar constancia de la concurrencia de una especial situación o estado de necesidad justificativa de la prestación de asistencia social.

La asistencia social consiste en servicios y auxilios económicos que se conceden con carácter potestativo, tanto en su reconocimiento como en su cuantía, en atención a especiales estados y situaciones concretas de necesidad que se consideren precisos, estando claramente diferenciados de las prestaciones reglamentarias.

A efectos de este artículo, debe entenderse por especiales estados y situaciones de necesidad derivados del accidente de trabajo o la enfermedad profesional aquellos que no se limitan a la pérdida de rentas salariales que cubre el sistema de la Seguridad Social a través de las prestaciones enumeradas en el artículo 42 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, sino aquellos en los que concurren circunstancias adicionales que empeoran la situación derivada de la mera pérdida de dichas rentas, haciendo precisa la adopción de medidas complementarias de asistencia social no incluidas en la acción protectora del sistema.

Las mutuas colaboradoras podrán determinar el porcentaje de los gastos cuya cobertura van a sufragar atendiendo al especial estado o situación de necesidad del beneficiario. Para

ello, tendrán en cuenta tanto las limitaciones en la capacidad laboral del trabajador que se hayan ocasionado como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional como los efectos para la unidad de convivencia de la pérdida de ingresos debido al tiempo en que el trabajador se encuentre imposibilitado para trabajar, o durante el año siguiente al hecho causante de la contingencia en los supuestos en que el trabajador pierda su empleo o deba cesar en su actividad, cuando se trate de trabajadores por cuenta propia, a causa del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional acaecidos.

2. La Comisión de prestaciones especiales estará constituida por el número de miembros establecido en los estatutos, de los que la mitad corresponderá a representantes de los trabajadores empleados por las empresas asociadas y la otra mitad a representantes de los empresarios asociados, designados por la Junta directiva. Su Presidente será elegido por la propia Comisión de entre sus miembros.

La designación de los representantes de los trabajadores, que deberá recaer en trabajadores de las empresas asociadas, se hará por las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas en las provincias en las que radican las empresas asociadas, en términos proporcionales a los resultados obtenidos por aquéllas en dichas provincias.

No podrán formar parte de la Comisión de Prestaciones Especiales las empresas o personas que formen parte de la Junta Directiva, la Comisión de Control y Seguimiento, la Comisión de Prestaciones Especiales o desempeñen la dirección ejecutiva de otra Mutua.

3. La Comisión de prestaciones especiales se reunirá para resolver sin demora los asuntos de su competencia, con la periodicidad que se indique en los estatutos de la Mutua.

Artículo 67 bis. *Ayudas de asistencia social autorizadas y beneficiarios.*

1. Las ayudas de asistencia social que puede reconocer la Comisión de prestaciones especiales a los trabajadores de las empresas asociadas, así como a los trabajadores por cuenta propia adheridos, a causa del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional que hayan sufrido, así como a sus derechohabientes, son las que siguen:

a) De rehabilitación y recuperación.

1.ª Ayuda para costear la estancia de larga duración en un centro sociosanitario o residencial de trabajadores con especiales dificultades para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria y grandes inválidos. Las dificultades para el desarrollo de actividades básicas de la vida diaria, así como la conveniencia del ingreso en un centro de esas características deberán ser acreditadas mediante informe médico por los facultativos de la mutua.

2.ª Ayuda para costear los gastos de traslado, estancia y dietas del trabajador en un centro hospitalario, sociosanitario o residencial, así como del acompañante encargado de su cuidado.

3.ª Ayuda para prótesis y ayudas técnicas no regladas cuya necesidad haya sido acreditada mediante informe de los facultativos de la mutua.

4.ª Ayuda para tratamientos médicos o terapias no reglados recomendados por los facultativos de la mutua.

b) Reorientación profesional y adaptación del puesto de trabajo.

1.ª Ayudas para sufragar cursos para la formación profesional e inserción sociolaboral del trabajador que estén orientados a mejorar su formación o a facilitar su inserción sociolaboral en los supuestos de pérdida del empleo como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, incluida la concesión de becas durante el desarrollo de la formación profesional.

2.ª Ayudas para sufragar los gastos de adaptación del local o puesto de trabajo donde el trabajador autónomo desarrolla su actividad, así como los medios de trabajo, a las necesidades surgidas tras el accidente de trabajo.

c) Ayuda para la adaptación de los medios esenciales para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria.

1.ª Ayudas para sufragar el coste de la eliminación de barreras arquitectónicas en la vivienda habitual y el coste que pueda suponer la adaptación de la vivienda habitual.

2.ª Ayuda para la adquisición de vivienda habitual adaptada.

3.ª Ayuda para sufragar la adaptación del vehículo o la adquisición de vehículo adaptado al estado físico del trabajador derivado del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.

4.ª Apoyo domiciliario para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria cuando no exista un familiar o pareja de hecho de la unidad de convivencia que esté en condiciones de poder prestar el apoyo domiciliario.

5.ª Ayuda para el acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación cuando el trabajador, como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, presente importantes limitaciones sensoriales o de movilidad y así quede acreditado mediante informe emitido por los facultativos de la mutua.

d) Otras prestaciones.

1.ª Abono de un complemento al auxilio por defunción reconocido por la Seguridad Social al derechohabiente del trabajador fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional que se haya hecho cargo de los gastos de sepelio.

2.ª Ayuda para la formación en el cuidado de las personas en situación de gran invalidez debido a un accidente de trabajo o a una enfermedad profesional de las personas beneficiarias que se ocupen de proporcionar ese cuidado.

3.ª Ayuda de pago único para el pago del alquiler o amortización de créditos hipotecarios de la vivienda habitual cuando, como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, se produzca la pérdida del empleo o situación similar de vulnerabilidad, durante el año siguiente al hecho causante.

Mediante orden de la persona titular del ministerio al que corresponda la tutela de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social se podrá ampliar el catálogo de prestaciones de asistencia social autorizadas a petición razonada de dichas entidades, debiendo incorporarse las nuevas prestaciones como anexo a este real decreto.

2. Las prestaciones de asistencia social podrán concederse a los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y a los trabajadores autónomos adheridos por los daños sufridos como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, aun con posterioridad a la pérdida del empleo o cese de la actividad por cuenta propia, siempre y cuando quede acreditado con el correspondiente informe médico que son consecuencia directa de dichas contingencias.

Asimismo, podrán ser beneficiarios el cónyuge o la pareja de hecho del trabajador, aun en los casos en los que no tenga derechos sucesorios del trabajador fallecido, y los hijos del trabajador accidentado o afecto de enfermedad profesional. En ambos supuestos deberán constituir una unidad de convivencia con el trabajador, salvo en los supuestos de separación o divorcio, en los que únicamente se exigirá obligación de prestación de alimentos por parte del trabajador.

En defecto de los anteriores, podrán ser beneficiarios los nietos y, a falta de ellos, los padres. En ambos supuestos deberán constituir una unidad de convivencia con el trabajador.

Podrá ser beneficiario de la prestación de auxilio por defunción cualquier familiar, cónyuge o pareja de hecho que tenga la condición de derechohabiente y que haya asumido los gastos del deceso.

3. A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entiende que constituyen unidad de convivencia con el trabajador las personas con las que convive en el mismo domicilio, con las que está unido mediante vínculo conyugal; como pareja de hecho inscrita en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia, o cuya constitución conste mediante documento público; o mediante vínculo hasta el segundo grado en línea directa por consanguinidad o adopción.

Se considerarán asimismo parte de la unidad de convivencia a efectos de poder ser beneficiarios de la ayuda prevista en el apartado 1.d).2.ª los hijos, nietos o padres del trabajador que no convivieran con él en el mismo domicilio al producirse el accidente de trabajo o manifestarse la enfermedad profesional, pero deban convivir con él con motivo de dicho accidente o enfermedad profesional, siempre que acrediten esta circunstancia.

4. Se podrán conceder distintas ayudas complementarias, o incluso la misma ayuda más de una vez, en el caso de que se produzca una nueva situación de necesidad a causa del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional sufrida por el trabajador, siempre que dicha situación no haya quedado cubierta y las ayudas estén recogidas en la relación establecida en el apartado 1.

Artículo 68. *Registros.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social llevarán un Registro de empresas asociadas en el que constarán los datos precisos para la completa identificación de cada una de ellas, que figurarán numeradas correlativamente por fechas de asociación de los respectivos empresarios. Entre tales datos constarán necesariamente: El nombre y apellidos del empresario individual y la denominación o razón social, si se trata de una persona jurídica, domicilio, actividad, código o códigos de cuenta de cotización asignados, fecha del documento de asociación y, en su caso, del de proposición de asociación y fecha en que se haya extinguido el primero de estos documentos.

Asimismo deberá recoger si la empresa asociada tiene formalizada la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de su personal, así como las fechas de inicio y cese de la opción inicial y opciones sucesivas en dicha cobertura.

2. Las Mutuas deberán llevar el Registro de reconocimientos médicos a tenor de lo dispuesto en los artículos 196 y 197 de la Ley General de la Seguridad Social.

La entidad conservará las copias, remitidas por las empresas, de los certificados de los reconocimientos inscritos en este Registro.

Cuando ninguna de las empresas asociadas realice actividades que entrañen riesgo de enfermedad profesional, la Mutua no estará obligada a llevar el Registro que en el presente apartado se regula.

3. En el Registro de contingencias profesionales se harán constar ordenadamente los datos personales y profesionales del trabajador afectado por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, así como su domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, empresa a cuyo servicio se encontrase y código de cuenta de cotización de la misma, fechas de baja y alta médicas, así como aquellos datos relativos a la lesión producida que sean relevantes.

CAPITULO II

Gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes del personal al servicio de los empresarios asociados.

Artículo 69. *Ejercicio de la opción.*

1. Los empresarios que opten por formalizar la protección respecto de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de su personal con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán, asimismo, optar porque la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de ese mismo personal se lleve a efecto por la misma Mutua.

Dicha opción, que deberá aceptarse obligatoriamente por la Mutua, comprenderá a la totalidad de los trabajadores de los centros de trabajo protegidos por la entidad.

2. La opción deberá realizarse por el empresario en el momento de formalizar el convenio de asociación con la Mutua, yendo unida a la vigencia del mismo, de modo que, conforme a lo establecido en el artículo 62 de este Reglamento, se mantendrá por un período de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por períodos anuales.

No obstante, respetando el período anual a que se alude en el párrafo anterior, el empresario podrá renunciar a esta cobertura por la Mutua sin que ello implique alterar sus restantes derechos y obligaciones como asociado a la entidad, a cuyo efecto cursará a la Mutua notificación, que deberá realizarse debidamente y con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento del convenio de asociación. Realizada esta renuncia, el

empresario no podrá acogerse nuevamente a la cobertura por la Mutua de la prestación económica por incapacidad temporal por contingencias comunes de su personal, hasta el próximo vencimiento de su convenio de asociación, en cuyo momento podrá efectuar nueva comunicación al respecto a la entidad, también con una antelación mínima de un mes a la fecha de dicho vencimiento.

En todo caso, la responsabilidad mancomunada de los empresarios alcanzará también a las obligaciones que se hubiesen generado durante el período o períodos que hubiesen tenido cubierta esta prestación con la Mutua, según lo dispuesto en el artículo 8 de este Reglamento.

3. En el momento de formalizar esta cobertura con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el empresario deberá entregar a la entidad informe emitido al respecto por el comité de empresa o delegado de personal, salvo que no existieran dichos órganos por no exigirlo la normativa aplicable.

Artículo 70. *Formalización.*

1. La opción a que se refiere el artículo anterior quedará formalizada en un anexo al «documento de asociación» del empresario a la Mutua, a que se refiere el artículo 62.3 de este Reglamento y en el que se recogerán los derechos y obligaciones del empresario y de la entidad.

En los supuestos contemplados en el artículo 62.4 y si el empresario optase por formalizar la cobertura de la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes de sus trabajadores con la Mutua, se suscribirá también el correspondiente anexo al «documento de proposición de asociación».

2. Una vez formalizada la cobertura, la Mutua asumirá la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes del personal al servicio de sus asociados, en los mismos términos y con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social.

3. Los modelos de anexo a que se refiere el apartado 1 del presente artículo serán aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 71. *Régimen de la prestación.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deberán asumir la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en favor de los trabajadores empleados por sus empresarios asociados que hayan ejercitado esta opción con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social, con sujeción a las normas reguladoras de dicha prestación en el régimen de la Seguridad Social en que estén encuadrados y con las particularidades recogidas en el presente Reglamento.

2. La financiación de las funciones y actividades atribuidas a las Mutuas en virtud de lo establecido en el apartado anterior se efectuará mediante la entrega a las mismas, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, de la fracción de cuota que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. A las cotizaciones percibidas por las Mutuas por este concepto no les será de aplicación lo establecido en la sección segunda del capítulo III del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, respecto de la aportación para el sostenimiento de los servicios comunes y sociales de la Seguridad Social.

Cuando, de conformidad con la normativa vigente al respecto y en base a las competencias que tiene atribuidas, la Tesorería General de la Seguridad Social acuerde la concesión de aplazamientos o fraccionamientos en la cotización de empresas con la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de su personal formalizada con Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, por el citado servicio común se procederá a transferir a la Mutua correspondiente, al vencimiento de los sucesivos plazos de ingreso de cuotas por la empresa, la fracción de dichas cotizaciones que le corresponda, incrementada en la parte proporcional de los intereses a que se refiere el artículo 20.4 de la Ley General de la Seguridad Social que en su caso se hubiesen ingresado por la empresa.

Artículo 72. *Registros.*

1. El Registro de empresas asociadas a que se refiere el artículo 68.1 de este Reglamento, contendrá en su estructura un apartado específico donde se consigne la opción u opciones sucesivas, por parte de las empresas en el mismo inscritas, para la formalización de la cobertura de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de sus trabajadores con la Mutua, debiendo de especificarse la fecha de dicha opción, así como, en su caso, la de renuncia y fechas de las sucesivas opciones y renuncias.

2. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social llevarán un Registro de contingencias comunes, en el que se harán constar ordenadamente los datos de los trabajadores afectados por enfermedad común y accidente no laboral, cuya cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal corresponde a la Mutua, incluyendo su nombre, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, empresa para la que trabaja y código de cuenta de cotización de la misma, fecha de la baja, importe de las prestaciones satisfechas y fecha de alta.

Artículo 73. *Contabilidad, resultados y reservas.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deberán incluir en la memoria anual información relativa a las cotizaciones percibidas y las prestaciones económicas satisfechas, como consecuencia de su colaboración en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, de los trabajadores al servicio de aquellas de sus empresas asociadas que hayan optado por formalizar esta cobertura con la entidad.

2. El resultado anual de esta gestión se determinará por la diferencia entre los ingresos y los gastos correspondientes, imputados en función de la naturaleza de la prestación y en base a las reglas de contabilidad analítica que se determinen por la Intervención General de la Seguridad Social».

3. Los resultados positivos que se deriven de esta gestión, calculados según lo previsto en el apartado anterior, se mantendrán en una reserva denominada “reserva de estabilización de incapacidad temporal por contingencias comunes”, cuya cuantía máxima se establece en el 25 por ciento de las cuotas percibidas por la mutua en el ejercicio y por las expresadas contingencias y su destino exclusivo será atender los posibles resultados negativos futuros que se produzcan en dicha gestión.

Cuando, debido a la existencia de resultados negativos o a la insuficiencia de los positivos derivados de esta gestión, la reserva de estabilización de incapacidad temporal por contingencias comunes no alcance un importe equivalente al 5 por ciento de las cuotas a que se refiere el párrafo anterior, la entidad podrá disponer para la cancelación del déficit, en su caso, y para su dotación hasta dicho importe, de los restantes resultados positivos obtenidos en el ejercicio, siempre que la reserva prevista en el artículo 65 se encuentre correctamente dotada. Si dichos resultados positivos fuesen asimismo insuficientes, la mutua podrá destinar a la misma finalidad el exceso constituido sobre la cuantía mínima de la reserva de estabilización por contingencias profesionales.

Igualmente, cuando la reserva de estabilización de incapacidad temporal por contingencias comunes se encuentre dotada en su cuantía máxima, los resultados positivos que se deriven de esta gestión se ingresarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

No obstante, una vez que se establezca reglamentariamente el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas previsto en el artículo 73.4 de la Ley General de la Seguridad Social, en proporción a los ahorros de costes generados al sistema a través de los procesos de colaboración previstos en dicho artículo, podrá destinarse a dicho fin un porcentaje máximo del 10 por ciento de los referidos resultados positivos en los términos y condiciones que establezcan las disposiciones específicas de desarrollo.

4. En el caso de obtener un resultado negativo de esta gestión, que no pueda ser enjugado mediante el procedimiento establecido en el apartado anterior, el mismo deberá ser cancelado mediante la correspondiente derrama entre los empresarios asociados a la Mutua

y que tuvieron formalizada esta cobertura con la misma en el ejercicio en que dicho resultado se obtiene.

El importe individualizado de la derrama y los plazos para hacerla efectiva serán establecidos por la Mutua y sometidos a la Junta general que ha de aprobar las cuentas. A efectos de la determinación, aprobación y cobro de esta derrama, será de aplicación lo establecido en el artículo 8 de este Reglamento.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores de este apartado, la Junta general de la entidad podrá acordar que el cobro de la derrama quede suspendido hasta un máximo de tres años, desde el fin del ejercicio en que el resultado negativo se haya producido, teniendo en cuenta que los posibles resultados positivos que se generen durante dicho período podrán aplicarse a la cancelación parcial o total del negativo, conforme a las normas previstas en el apartado 3 anterior.

CAPITULO III

Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

Artículo 74. *Ejercicio de la opción.*

1. Los trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que, de forma obligatoria u opcional y en los términos establecidos en los artículos 47.2 y 3 y 47 bis.4 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, incluyan dentro de su acción protectora la prestación económica por incapacidad temporal, deberán formalizar su protección con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, las mutuas habrán de aceptar toda proposición de adhesión que les formulen los trabajadores autónomos, en los mismos términos y con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social. La falta de pago de cotizaciones a la Seguridad Social no podrá dar lugar a la resolución del convenio de adhesión, sin perjuicio de lo establecido en la normativa reguladora del régimen de la Seguridad Social de que se trate, respecto a las condiciones necesarias para tener derecho a la prestación.

Artículo 75. *Formalización.*

1. La relación del trabajador con la mutua se formalizará mediante la suscripción del correspondiente «documento de adhesión» que tendrá un plazo de vigencia de un año natural, entendiéndose prorrogado tácitamente por el mismo periodo, salvo denuncia expresa formulada por el interesado y debidamente notificada, antes del 1 de octubre del ejercicio anterior al que haya de surtir efectos la adhesión a otra entidad o la renuncia a la cobertura, y siempre que el interesado, en la fecha de solicitud del cambio de entidad, no se encuentre en baja por incapacidad temporal. En este último supuesto, se mantendrá la opción realizada con anterioridad, que podrá modificarse antes del día 1 de octubre del ejercicio siguiente y con efectos del 1 de enero posterior, siempre que en el momento de formular la nueva solicitud el interesado se encuentre en alta.

No obstante lo anterior, si en la fecha de hacerse efectiva la opción realizada el interesado se encontrase en baja por incapacidad temporal, los efectos de dicha opción se demorarán al día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca la correspondiente alta.

En todo caso, el ejercicio de la opción que se prevé en los párrafos anteriores de este apartado, quedará condicionada a que el interesado esté al corriente en el pago de cotizaciones a la Seguridad Social.

En los supuestos de disolución de la mutua, por causa diferente a su fusión o absorción, los trabajadores por cuenta propia que hubiesen estado adheridos a ella deberán formalizar la cobertura de la incapacidad temporal con otra mutua de su elección, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de efectos de la disolución, aunque en esta fecha el interesado se encuentre en situación de baja.

2. En el documento de adhesión previsto en el apartado 1 se recogerán los derechos y deberes del interesado y de la mutua, así como la fecha y hora en que nazcan y se extingan sus efectos. Asimismo deberá expresar necesariamente el nombre y apellidos del trabajador, la denominación o razón social, en su caso, su domicilio y actividad, así como el régimen y número de la Seguridad Social.

3. Por el Ministerio de Trabajo e Inmigración se establecerá el modelo de "documento de adhesión" previsto en los apartados anteriores.

Artículo 76. *Régimen de la prestación.*

1. La adhesión del trabajador por cuenta propia a una Mutua, mediante la firma del oportuno documento, será a los solos efectos de obtener la prestación económica por incapacidad temporal, en los términos y condiciones que resulten de la normativa correspondiente al régimen de Seguridad Social de que se trate, sin que por esta sola circunstancia adquiera la condición de asociado o mutualista de la entidad, ni sea tenido en cuenta a efectos de lo establecido en el artículo 9.2.

2. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán asumir la cobertura de las prestaciones económicas a favor de los trabajadores por cuenta propia adheridos a aquellas en situación de incapacidad temporal, con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social, con sujeción a lo establecido en el capítulo II del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia, y demás normativa de aplicación, con las particularidades recogidas en este reglamento.

La financiación de las funciones y actividades atribuidas a las Mutuas en virtud de lo establecido en el párrafo anterior se efectuará mediante la entrega a las mismas, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, de la parte de cuota que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a la cual no le será de aplicación lo establecido en la sección segunda del capítulo III del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, respecto de la aportación para el sostenimiento de los servicios comunes y sociales de la Seguridad Social.

Artículo 77. *Registros.*

1. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social llevarán un registro de trabajadores por cuenta propia adheridos, en el que figurarán numerados correlativamente por fechas de adhesión, y que contendrá los datos a que se refiere el artículo 75.2.

2. De igual forma, llevarán un Registro de contingencias de trabajadores por cuenta propia adheridos en el que se harán constar ordenadamente los datos personales y profesionales del trabajador por cuenta propia afectado, naturaleza de la contingencia, fecha de baja y alta médicas, importe de la prestación satisfecha y clase y gravedad de la lesión.

Artículo 78. *Obligaciones de los trabajadores.*

1. El trabajador habrá de cumplir con las obligaciones que respecto a cotización, documentación, información y otras análogas, se deriven del régimen de Seguridad Social aplicable, así como de lo dispuesto en el presente Reglamento y demás normativa de aplicación.

2. Específicamente, los trabajadores por cuenta propia que se encuentren en incapacidad temporal vendrán obligados a presentar ante la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social la declaración a que se refiere el párrafo segundo del artículo 12 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, en los términos y con los efectos previstos en este.

Artículo 79. *Régimen financiero.*

1. Los ingresos y gastos de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social derivados de la colaboración en la gestión de las prestaciones económicas de incapacidad temporal a favor de los trabajadores por cuenta propia adheridos se integrarán a todos los efectos con los demás ingresos y gastos obtenidos y realizados por estas entidades en la gestión de la referida prestación establecidos en el artículo 73.2.

Teniendo en cuenta la integración de resultados que se establece en el párrafo anterior, las cotizaciones percibidas se incluirán en la base de cálculo del importe anual de la reserva de estabilización que se establece en el artículo 73.3. Asimismo, será de aplicación lo previsto en dicho apartado respecto del destino del exceso del resultado económico positivo resultante, en los términos establecidos en él.

2. Las mutuas facilitarán al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la periodicidad y en los términos que por este se establezcan, los datos económicos y demás información relativa a la modalidad de colaboración en la gestión regulada en este capítulo.

CAPÍTULO IV

Normas comunes a los capítulos II y III

Artículo 80. *Contenido de la gestión.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social concederán la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en la cuantía y demás condiciones que resulten de las normas aplicables al régimen de la Seguridad Social en el que estuvieran encuadrados los trabajadores de las empresas asociadas que hubieran ejercitado esta opción o aquellos otros que hubieran formulado su adhesión, y dispensarán la prestación con igual alcance que las entidades gestoras de la Seguridad Social.

Corresponde a las mutuas la función de declaración del derecho al subsidio, así como las de su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción en los procesos de incapacidad temporal correspondientes a trabajadores dependientes de empresas asociadas y de los trabajadores por cuenta propia adheridos.

La declaración del derecho a la prestación económica y su mantenimiento se efectuará previa comprobación de todos los hechos y condiciones establecidos en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 130 de la misma ley, así como de los específicos establecidos para esta prestación en los distintos regímenes especiales que regulan el acceso al derecho de los trabajadores por cuenta propia, sin perjuicio del control sanitario de las altas y las bajas médicas por parte de los servicios públicos de salud en los términos y con el alcance establecidos en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril.

Asimismo las mutuas asumirán el coste del subsidio de incapacidad temporal, el de la gestión administrativa que realicen en relación con estas prestaciones y de las actuaciones de control y seguimiento de la prestación económica y de la situación de incapacidad temporal, así como el de las actuaciones a que se refiere el artículo 82.

2. Los actos por los que se declare el derecho a la prestación económica o por los que se deniegue, suspenda, restrinja, anule o extinga el derecho, serán motivados y se formalizarán por escrito, quedando supeditada la eficacia de los mismos a su notificación a los beneficiarios, así como a los empresarios de aquellos beneficiarios que mantuvieran relación laboral, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, expedida el alta médica, se entenderá extinguido el derecho al subsidio con efectos del día siguiente al de su expedición, salvo que dicha fecha sea festivo o víspera de festivo, en cuyo caso el derecho se mantendrá en tales días.

3. Las Mutuas podrán instar la actuación de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social en los términos que se reconoce a las empresas en la Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de marzo de 1974. Igualmente, podrán poner en conocimiento de dicha Inspección cualquier hecho puesto de manifiesto en el desarrollo de sus funciones de

colaboración para la adopción por los mismos de las actuaciones o medidas que correspondan en el ámbito de sus competencias materiales.

4. Asimismo, cuando debido a circunstancias concurrentes en una empresa, se considere ne cesario para el mejor control de los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a instancia de la Mutua afectada, podrá acordar la suspensión de la colaboración obligatoria a que se refiere el artículo 77 de la Ley General de la Seguridad Social. Dicha suspensión se levantará cuando hayan desaparecido las causas que la motivaron. De la suspensión, así como de su levantamiento, se dará traslado a la Tesorería General de la Seguridad Social a los efectos oportunos.

Artículo 81. *Actos de determinación inicial del subsidio y pagos provisionales.*

1. Las cantidades que perciba el trabajador en concepto de subsidio de incapacidad temporal tendrán carácter provisional durante el plazo de dos meses contado desde la fecha en que se efectuó la liquidación y pago, adquiriendo carácter definitivo al término final de este plazo excepto en el caso de que la Mutua, con anterioridad a la finalización del mismo, adopte el acuerdo de reconocimiento del derecho a que se refiere el apartado 3 de este artículo. Durante este mismo plazo de tiem po, las Mutuas podrán dictar actos por los que determinen inicialmente y con carácter provisional el importe del subsidio.

2. Durante el período de tiempo señalado en el apartado anterior, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán revisar sus actos de determinación inicial del subsidio y regularizar total o parcialmente la cuantía de las prestaciones económicas que hayan sido pagadas con carácter provisional, lo que efectuarán mediante acuerdo motivado. Los acuerdos de regularización y los de revisión de los señalamientos provisionales serán motivados y se notificarán a las personas que menciona el apartado 2 del artículo 80 de este Reglamento.

3. La determinación definitiva del importe del subsidio se efectuará mediante el acto de declaración del derecho a que se refiere el apartado 2 del artículo 80 de este Reglamento, o por el transcurso del plazo señalado en el apartado 1 anterior.

Artículo 82. *Actuaciones sanitarias de urgencia de las Mutuas.*

Cuando, transcurridos más de quince días a partir de la baja en el trabajo, la situación de incapacidad se prolongase a consecuencia de la demora en la práctica de las pruebas diagnósticas o en la aplicación de tratamientos médicos o quirúrgicos prescritos por el Servicio de Salud correspondiente, los servicios médicos de las Mutuas podrán llevar a cabo dichas pruebas o tratamientos, previo consentimiento informado del trabajador y con la conformidad de la autoridad sanitaria del Servicio de Salud correspondiente, una vez comprobada la adecuación y calidad de los mismos y en los términos y condiciones que se establezcan en los acuerdos y convenios a que se refiere el artículo 83.2.

Artículo 83. *Cooperación y coordinación.*

1. En el ámbito de la cooperación y coordinación entre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Salud y los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, las Mutuas podrán realizar los reconocimientos complementarios, pruebas médicas, informes, tratamientos e intervenciones quirúrgicas que se les interese, así como las actuaciones a que se refiere el artículo 82.

2. Los acuerdos y convenios correspondientes fijarán las compensaciones económicas que hayan de satisfacerse por el Servicio Público de Salud de que se trate como contraprestación por los servicios realizados por las Mutuas, así como la forma y condiciones en que aquellas compensaciones serán satisfechas.

Dichos acuerdos y convenios deberán someterse previamente a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 84. *Reintegro de cantidades indebidamente percibidas.*

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social sus acuerdos y las resoluciones judiciales por los que se declare la existencia de cantidades indebidamente percibidas por prestaciones económicas de incapacidad temporal gestionadas por las mismas, para que por aquélla se proceda a exigir su reintegro con arreglo a las normas establecidas en el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. Los ingresos que se obtengan se transferirán por la Tesorería General de la Seguridad Social a la mutua correspondiente, momento en el cual se imputarán a su presupuesto de gastos, como minoración de las obligaciones del ejercicio corriente.

CAPÍTULO V

Gestión de la protección respecto de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores por cuenta propia

Artículo 85. *Trabajadores adheridos.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 48.4 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores de Mar podrán optar por formalizar la gestión de la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Dicha opción deberá aceptarse obligatoriamente por la mutua. La falta de pago de cotizaciones a la Seguridad Social no podrá dar lugar a la resolución de la relación de adhesión resultante, sin perjuicio de lo establecido respecto de las condiciones de acceso a las prestaciones en la normativa reguladora del régimen de la Seguridad Social de que se trate.

La adhesión tendrá un plazo de vigencia de un año, debiendo coincidir en todo caso su vencimiento con el último día del mes, y se entenderá prorrogada tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia en contrario del trabajador por cuenta propia, debidamente notificada con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de vencimiento.

2. Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que protejan, con carácter voluntario u obligatorio, las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los términos establecidos en los artículos 47.4 y 47 bis.5 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, deberán formalizar dicha cobertura con la misma mutua con la que tengan formalizada o formalicen la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios que no hubieran optado por la cobertura de la prestación por incapacidad temporal, deberán formalizar la protección de las contingencias profesionales por invalidez y muerte y supervivencia con la mutua de su elección.

La propuesta de adhesión deberá aceptarse obligatoriamente por la mutua. La falta de pago de cotizaciones a la Seguridad Social no podrá dar lugar a la resolución de la relación de adhesión resultante, sin perjuicio de lo establecido respecto de las condiciones de acceso a las prestaciones en el artículo 5 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

Dicha propuesta deberá realizarse por el trabajador en el momento de formalizar el documento de adhesión con la mutua, yendo unida a la vigencia del mismo, de modo que, conforme a lo establecido en el artículo 75, tendrá un plazo de vigencia de un año natural, prorrogable tácitamente por el mismo período.

No obstante, en los supuestos de cobertura voluntaria de estas contingencias el trabajador podrá renunciar a ella en la forma, plazo y demás condiciones, y con los efectos establecidos en los artículos 47.4 y 47 bis.5 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, sin que ello implique alterar sus restantes derechos y obligaciones como adherido. Realizada esta renuncia, el trabajador podrá acogerse nuevamente a la protección en la forma, plazos y demás condiciones y con los efectos establecidos en los referidos artículos, en cuyo caso, deberá formalizarla con la mutua con la que tenga formalizada o formalice la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Artículo 86. *Formalización.*

1. La relación del trabajador por cuenta propia con la mutua, resultante del ejercicio de la opción o de la obligatoriedad de la cobertura de las contingencias profesionales por invalidez y muerte y supervivencia, a que se refieren, respectivamente, el apartado 1 y el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 85, se formalizará mediante la suscripción del correspondiente "documento de adhesión", en el que se recogerán los derechos y obligaciones del trabajador por cuenta propia y de la mutua, así como la fecha y hora en que nazcan y se extingan sus efectos.

2. La cobertura opcional u obligatoria a que se refiere el párrafo primero del apartado 2 del artículo 85 se formalizará en un anexo al "documento de adhesión" para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal, establecido en el artículo 75.1, en el que se recogerán los derechos y obligaciones del trabajador y de la mutua, así como la fecha y hora en que nazcan y se extingan sus efectos.

3. Por el Ministerio de Trabajo e Inmigración se establecerán los correspondientes modelos de "documento de adhesión" y de anexo previstos en los apartados anteriores.

Artículo 87. *Régimen de la cobertura.*

1. La formalización de la protección mediante la firma, según proceda en cada caso, del documento de adhesión y anexo previstos en el artículo anterior será a ese único efecto, sin que por tal motivo el trabajador por cuenta propia adquiera la condición de asociado de la entidad, ni sea tenido en cuenta a efectos de lo establecido en el artículo 9.2.

2. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán asumir la gestión de las prestaciones correspondientes con sujeción a lo establecido en la normativa por la que se regule la cobertura de las contingencias profesionales en el régimen de la Seguridad Social de que se trate, con las particularidades recogidas en este reglamento. Asimismo dispensarán a los trabajadores por cuenta propia que hayan formalizado dicha protección servicios preventivos en los términos establecidos en el párrafo primero del artículo 13, así como los beneficios de asistencia social previstos en el apartado 1 del artículo 67, en los términos establecidos en dicho artículo.

Corresponde a la mutua de que se trate la expedición de los partes médicos de baja, confirmación de baja y alta, así como la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción, en los procesos de incapacidad temporal derivados de las referidas contingencias profesionales relativos a los trabajadores por cuenta propia adheridos, en los términos establecidos en la normativa reguladora del régimen de la Seguridad Social aplicable. Asimismo, le corresponde acordar las sucesivas bajas, confirmación de baja y alta, expedidas en los procesos originados por las mismas patologías que causaron procesos derivados de las indicadas contingencias correspondientes a dichos trabajadores, en los términos y con el alcance antes mencionados, así como la declaración del derecho al subsidio, su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción.

3. La financiación de las funciones y actividades atribuidas a las mutuas en virtud de lo establecido en el apartado anterior se efectuará mediante la entrega a estas, a través de la Tesorería General de la Seguridad Social, del importe de las cotizaciones efectuadas por las referidas contingencias por los trabajadores por cuenta propia afectados, de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora del régimen de la Seguridad Social en que estén encuadrados, con las deducciones que resulten aplicables y, específicamente, las derivadas de lo previsto en la sección 2.a del capítulo III 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, respecto de la aportación para el sostenimiento de los servicios comunes y sociales de la Seguridad Social.

Artículo 88. *Registros.*

1. El Registro de trabajadores por cuenta propia adheridos a que se refiere el artículo 77.1 de este reglamento contendrá en su estructura un apartado específico para cada uno de los regímenes de la Seguridad Social a que se refiere este capítulo, donde se consignen la opción u opciones sucesivas, por parte de los trabajadores inscritos en él, para la formalización de la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, debiendo especificarse la fecha de dicha opción, la de sus efectos, así como, en su caso, la fecha de renuncia y las fechas de las sucesivas opciones y renuncias, así como las de sus respectivos efectos.

2. De igual forma, el Registro de contingencias de trabajadores por cuenta propia adheridos previsto en el artículo 77.2 contendrá en su estructura un apartado específico para cada uno de dichos regímenes relativo a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores adheridos a que se refiere el apartado anterior, en el que se harán constar ordenadamente los datos personales y profesionales del trabajador afectado, fechas de baja y alta médica, así como aquellos datos relativos a la lesión producida que sean relevantes.

Artículo 89. *Obligaciones de los trabajadores.*

1. El trabajador por cuenta propia adherido habrá de cumplir las obligaciones que respecto a cotización, documentación, información y otras análogas se deriven de las normas reguladoras de la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el régimen de la Seguridad Social aplicable, así como de lo dispuesto en este reglamento y demás normativa de aplicación.

2. Específicamente, los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal derivada de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales vendrán obligados a presentar ante la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social la declaración a que se refiere el párrafo segundo del artículo 12 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, en los términos y con los efectos previstos en él.

Artículo 90. *Régimen financiero.*

1. Los ingresos y gastos de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social derivados de la colaboración en la gestión de la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores adheridos se integrarán a todos los efectos con los demás ingresos y gastos obtenidos y realizados por estas entidades en la gestión de las referidas contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las mutuas facilitarán al Ministerio de Trabajo e Inmigración, con la periodicidad y en los términos que éste establezca, los datos económicos y demás información relativa a la modalidad de colaboración en la gestión regulada en este capítulo.

2. Teniendo en cuenta la integración de resultados que se establece en el apartado anterior, las cotizaciones percibidas se incluirán en la base de cálculo de los importes de la reserva de estabilización que se establece en el artículo 65.1. Asimismo, será de aplicación lo establecido en el artículo 63 en cuanto al régimen financiero.

TÍTULO III

Colaboración y cooperación entre mutuas

CAPÍTULO I

Disposiciones comunes

Artículo 91. *Modalidades de colaboración y cooperación entre mutuas.*

1. Con la finalidad de obtener la mayor eficacia y racionalización en la utilización de los recursos gestionados, las mutuas podrán establecer entre sí los mecanismos de colaboración y cooperación que sean necesarios para el mejor desarrollo de las competencias que tienen legalmente encomendadas.

2. Sin perjuicio de otras posibles fórmulas de colaboración que pudieran establecerse de conformidad con el apartado anterior, para la consecución de los fines señalados el Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá autorizar a dos o más mutuas la puesta en común de los medios necesarios para el desarrollo de su gestión, que podrá revestir las siguientes modalidades:

a) **(Derogada)**

b) Centros mancomunados, para la puesta en común de medios con el fin de establecer instalaciones y servicios sanitarios y recuperadores para la prestación de la asistencia y la recuperación de los trabajadores incluidos en el ámbito de protección de las mutuas partícipes.

3. Las entidades y los centros mancomunados quedarán asimilados a las mutuas partícipes en el desarrollo de su actividad, la cual llevarán a cabo bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 92. *Patrimonio y ausencia de lucro.*

1. Los ingresos procedentes de las cuotas de la Seguridad Social de las mutuas partícipes y los que obtengan las entidades y los centros mancomunados como consecuencia de su gestión, así como los bienes muebles o inmuebles en que puedan invertirse dichos ingresos forman parte del patrimonio de la Seguridad Social y están afectados al cumplimiento de los fines de ésta.

2. Igual carácter y afectación tendrán los ingresos que las entidades y los centros mancomunados puedan generar en las instalaciones y servicios sanitarios y recuperadores puestos en común por las mutuas partícipes, como consecuencia de la dispensa de prestaciones y servicios a personas ajenas al colectivo de trabajadores protegidos por las mutuas partícipes.

3. La actividad de las entidades y los centros mancomunados en ningún caso podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil, ni a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de las mutuas partícipes.

A estos efectos, no tendrán la consideración de operaciones de lucro mercantil la prestación de servicios y la realización de operaciones patrimoniales por parte de las mutuas partícipes a través de la entidad o centro mancomunado.

Artículo 93. *Régimen jurídico.*

1. Dadas las funciones que podrán asumir las entidades y los centros mancomunados, los mismos tienen la naturaleza de mutuas, estando sujetas a la normativa reguladora de éstas, y, específicamente, a la contenida en este reglamento, en el Real Decreto 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el Patrimonio de la Seguridad Social, en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, todo ello sin perjuicio de las particularidades previstas en el presente título.

Asimismo, estarán sometidos al control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social, en los términos previstos en la citada Ley 47/2003, de 26 de noviembre, y en sus normas de desarrollo.

2. La resolución que autorice la constitución de las entidades y centros mancomunados aprobará los correspondientes estatutos, que recogerán, necesariamente, los derechos, obligaciones, forma de financiación por las mutuas partícipes, régimen de gobierno, administración, régimen económico y funciones a desarrollar, los cuales se ajustarán a las prescripciones contenidas en este Reglamento y demás normativa de aplicación.

3. Aprobada la constitución de las entidades y centros mancomunados, se procederá a su inscripción en el registro que se llevará a estos efectos, dependiente de la Secretaría de

Estado de la Seguridad Social, debiendo publicarse dicha inscripción en el “Boletín Oficial del Estado”.

4. Una vez inscritos en el registro, las entidades y los centros mancomunados tendrán personalidad jurídica propia y gozarán de plena capacidad para adquirir, poseer, gravar o enajenar bienes y derechos y realizar toda clase de actos y contratos o ejercitar derechos o acciones en los mismos términos que las mutuas partícipes, todo ello ordenado a la realización de los fines que tienen encomendados y conforme a lo dispuesto en este reglamento y demás normativa de aplicación.

Artículo 94. *Régimen económico y contable.*

Las entidades y los centros mancomunados confeccionarán y ejecutarán sus presupuestos y llevarán su contabilidad con arreglo a lo establecido para este tipo de entidades en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, y en su normativa de desarrollo.

Artículo 95. *Criterios de participación.*

A los efectos de lo previsto en el apartado 2.a) del artículo 91, cuando la puesta en común de instrumentos, medios, instalaciones y servicios se realice sólo entre algunas de las mutuas partícipes, podrán establecerse los criterios para determinar la participación limitada a dichas mutuas partícipes.

Artículo 96. *Efectos en las relaciones laborales de las mutuas partícipes.*

Cuando la constitución de una entidad o centro mancomunado o la adhesión a una entidad o centro ya constituidos tuviera alguna consecuencia en las relaciones laborales de los trabajadores de las mutuas partícipes, la adopción de las medidas relativas a los trabajadores requerirá el acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, la acreditación de las negociaciones efectuadas en orden a la obtención de dicho acuerdo.

Artículo 97. *Normativa supletoria.*

En todo lo no previsto en este título, será aplicable a las entidades y centros mancomunados la normativa de aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en iguales términos que éstas, en lo que no resulte incompatible con su naturaleza y características.

CAPÍTULO II

Entidades mancomunadas

Artículos 98 a 117.

(Derogados)

CAPÍTULO III

Centros mancomunados

Artículo 118. *Constitución, autorización e inscripción.*

1. La constitución de centros mancomunados requerirá autorización del Ministerio de Trabajo e Inmigración, previa solicitud de las mutuas promotoras, a la que se acompañará la documentación señalada en el artículo 98.

2. Una vez comprobada la concurrencia en la solicitud de los requisitos exigidos para su constitución y que sus estatutos se ajustan al ordenamiento jurídico, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a aprobar la constitución del centro mancomunado y de los estatutos.

3. Aprobada la constitución del centro mancomunado, y verificadas su inscripción y publicación, se notificará a las mutuas promotoras, con expresión del número de registro que le corresponda, a partir de cuyo momento el centro mancomunado podrá comenzar su actuación.

Artículo 119. *Contenido de los estatutos.*

Lo dispuesto en el artículo 100, en cuanto al contenido de los estatutos de las entidades mancomunadas y su modificación, será de aplicación a los centros mancomunados.

Artículo 120. *Órganos de gobierno y de gestión. Participación institucional.*

Será de aplicación a los centros mancomunados lo establecido en el capítulo II del título III acerca de los órganos de gobierno y de gestión y en materia de participación institucional en las entidades mancomunadas.

Artículo 121. *Disolución y liquidación.*

La disolución y liquidación de los centros mancomunados se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 111, en lo que no resulte incompatible con su naturaleza y características.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Condiciones de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como empresarios y a efectos de Seguridad Social.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en su calidad de empresarios, estarán sujetas a las normas laborales y de Seguridad Social que en tal concepto les afecten.

No obstante, dichas entidades asumirán respecto de su propio personal la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, sin que por ello adquieran el carácter de empresarios asociados a los efectos establecidos en el presente Reglamento.

Segunda. *Modificación de las primas de accidente de trabajo y enfermedad profesional por medidas de prevención.*

1. De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 108 de la Ley General de la Seguridad Social, la cuantía de las cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podrá reducirse hasta un 10 por 100, en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medidas propias y eficaces de prevención, teniendo en cuenta la evolución de la accidentalidad en las mismas. Asimismo, dichas cotizaciones podrán aumentarse hasta un 10 por 100 en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo, pudiendo llegar hasta un 20 por 100 de incremento en el caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer la reducción o el incremento de cotizaciones a que se refiere el apartado anterior, conforme al procedimiento que se determine en las disposiciones de aplicación y desarrollo. Para la reducción, que se tramitará previa petición de la empresa, será necesario recabar informes técnicos sobre la situación de la empresa en cuanto a seguridad y salud laboral, así como los que el citado Ministerio estime convenientes.

Tercera. *Canon por utilización de inmuebles pertenecientes al patrimonio histórico.*

1. Sin perjuicio de las facultades atribuidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el artículo 4.1 del presente Reglamento, el importe del canon por la utilización de bienes inmuebles integrantes del patrimonio histórico, así como las condiciones para su imputación, se ajustarán inicialmente a lo establecido en esta disposición.

2. El importe del canon por la utilización de bienes inmuebles integrantes del patrimonio histórico a que se refiere el artículo 4 del presente Reglamento, se fija inicialmente en la cuantía equivalente al 6 por 100 del valor catastral que tenga asignado el inmueble a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

3. Autorizada la imputación del correspondiente canon, serán a cargo del patrimonio histórico de la Mutua, sin que quepa su repercusión en la cuenta de resultados de la gestión, todos los gastos inherentes a la propiedad del inmueble, tales como los de naturaleza impositiva, seguros, así como los gastos generales para el adecuado sostenimiento del inmueble y servicios, cuando éstos se deriven de la aplicación del régimen de la propiedad horizontal.

Serán asimismo a cargo de dicho patrimonio los gastos de conservación de los inmuebles que no se deriven directamente de la actividad desarrollada en los mismos.

4. A efectos de la autorización a que se refiere la presente disposición, las Mutuas habrán de presentar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la oportuna solicitud, acompañando la documentación oficial pertinente que acredite el valor catastral del inmueble en ese momento.

En el caso de que el inmueble no tenga valor catastral asignado, se tendrán en cuenta transitoriamente las normas sobre valoración a efectos del impuesto sobre sociedades, así como la peritación técnica de su valor por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Las sucesivas modificaciones que en su caso se produzcan en los valores catastrales de los inmuebles darán lugar a la modificación automática del canon, sin más requisito que su comunicación y justificación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

5. Con independencia del canon que resulte de la aplicación de lo establecido en los números anteriores, podrá autorizarse la imputación de cánones superiores a los previstos en el apartado 2, cuando los así calculados resulten insuficientes para atender los gastos a que se refiere el primer párrafo del apartado 3 y ello se acredite fehacientemente por la Mutua ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuarta. *Limitación del gasto en administración complementaria de la directa.*

1. Sin perjuicio de las atribuciones conferidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el importe máximo a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como contraprestación de los servicios de terceros para gestiones de índole administrativa, a que se refiere el apartado 1 del artículo 5 de este Reglamento, inicialmente será el establecido en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima cuarta de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 18 de enero de 1995.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de que la colaboración de las Mutuas en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes diese lugar a la utilización de los servicios de terceros para la realización de gestiones administrativas complementarias de su administración directa, el importe de los gastos ocasionados en este caso no podrá superar el 1 por 100 de la fracción de cuota a que se refiere el artículo 71.2 de este Reglamento y correspondiente a aquellas empresas asociadas respecto de las que se realizan las gestiones.

Quinta. *Volumen mínimo de recaudación de cuotas.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.2 del presente Reglamento, el volumen anual de cuotas a que se refiere dicho apartado se fija, inicialmente, en 1.500 millones de pesetas por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sexta. *Cuantía y modalidades de la fianza reglamentaria.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 19 del presente Reglamento y sin perjuicio de las modificaciones que posteriormente pueda establecer el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la fianza reglamentaria de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social se regirá por lo establecido en la presente disposición.

2. El importe de la fianza reglamentaria de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social vendrá determinado, sin perjuicio del importe mínimo señalado en el artículo 19, por la aplicación sobre la cifra de cuotas efectivamente cobradas y reconocidas a favor de la Mutua por la Tesorería General de la

Seguridad Social en el ejercicio de 1995, de la escala de porcentajes que figura a continuación:

Grupos que se establecen en los ingresos de cuotas	Porcentajes parciales para cada grupo de cuotas obtenidas
Primeros 10.000 millones de pesetas	1
Siguientes de más 10.000 a 50.000 millones de pesetas	0,5
De más de 50.000 millones de pesetas en adelante	0,25

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social dispondrán de un plazo de tres meses, a contar desde la fecha en que por la Junta general se aprueben las cuentas y Balances del ejercicio 1995, para acomodar el importe de su fianza reglamentaria a la cuantía que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en este apartado, sometiendo lo actuado a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso de Mutuas de nueva constitución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá la cuantía inicial de su fianza reglamentaria, en función del volumen de recaudación de cuotas a que se refiere el artículo 17.5, sin perjuicio de su ulterior revisión en función de lo que se establezca en la resolución que autorice la constitución de la entidad.

3. La fianza a que se refiere el apartado anterior será constituida por los empresarios promotores o asociados de la entidad con fondos ajenos al patrimonio de la Seguridad Social, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y podrá adoptar la siguiente configuración:

a) Mediante valores públicos anotados, según el modelo oficial y demás requisitos que se determinen para su depósito en la Caja General de Depósitos.

b) Aval bancario de carácter solidario, prestado por entidad de crédito, constituido a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por tiempo indefinido y en tanto el citado Ministerio no autorice su liberación. El citado aval, que deberá quedar inscrito en el Registro Especial de Avales, se ajustará al modelo que oficialmente se determine para su custodia en la Caja General de Depósitos.

Los gastos, intereses y comisiones que se deriven de la constitución y mantenimiento del mencionado aval, serán abonados con cargo a fondos ajenos a la gestión o al patrimonio de la Seguridad Social, debiendo comunicar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la situación del fondo que garantiza el citado aval.

c) Seguro de caución constituido ante la Caja General de Depósitos y otorgado por entidad aseguradora autorizada por la Dirección General de Seguros del Ministerio de Economía y Hacienda. El correspondiente contrato deberá ajustarse a los requisitos establecidos en la disposición adicional segunda de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y formalizarse en el modelo que oficialmente se determine.

Las primas y demás gastos que se deriven de la formalización y mantenimiento del seguro deberán ser abonados con cargo a fondos ajenos a la gestión o al patrimonio de la Seguridad Social.

d) Podrán afectarse a la fianza exigida y hasta el límite del 50 por 100 de su importe, bienes inmuebles sitos en España y libres de cargas. En este supuesto se constituirá primera hipoteca sobre los inmuebles admitidos como fianza parcial, a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social y por un importe igual al 70 por 100 del valor actual de tales inmuebles, de acuerdo con peritación que a tal efecto realizará el citado Servicio común, más un 25 por 100 sobre el importe así calculado para costas y gastos, cuya exigencia se efectuará en vía administrativa, en su caso, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Los gastos que ocasione la constitución y mantenimiento de la fianza por este procedimiento, serán igualmente financiados con cargo a fondos ajenos a la gestión o al patrimonio de la Seguridad Social.

Séptima. *Seguimiento presupuestario.*

Sin perjuicio de las normas que pueda establecer posteriormente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el seguimiento de la ejecución del presupuesto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 23 de este Reglamento, se ajustará a lo establecido en la Orden de dicho Ministerio de 5 de marzo de 1992.

Octava. *Límite para gastos de administración.*

1. La escala para el cálculo del límite máximo de gastos de administración a que se refiere el artículo 24.2 del presente Reglamento, sin perjuicio de las modificaciones que posteriormente puedan establecerse por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, será la que se incluye a continuación:

Grupos que se establecen en los ingresos de cuotas	Porcentajes parciales para cada grupo de los ingresos totales
Primeros 10.000 millones de pesetas	10
Siguientes de más de 10.000 a 50.000 millones de pesetas	9,75
De 50.000 millones de pesetas en adelante	7,5

2. Asimismo sin perjuicio de las atribuciones conferidas al citado ministerio, el límite máximo de gastos de administración correspondiente a la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los trabajadores al servicio de sus empresas asociadas y de los trabajadores por cuenta propia adheridos, a que se refieren el artículo 24.3, el artículo 73.2.b).2.º y el artículo 79.1, queda establecido en el cinco por ciento del importe de las cotizaciones obtenidas por la mutua por la colaboración en la referida gestión.

Novena. *Límites máximos para operaciones sin autorización previa.*

A efectos de lo establecido en los artículos 27.1 y 28.1 del presente Reglamento, y sin perjuicio de las facultades atribuidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en los referidos apartados, el importe máximo para suscribir contratos de arrendamiento financiero o «leasing» y para contraer obligaciones con cargo a conceptos de operaciones de capital por inversiones reales sin necesidad de autorización previa, se establece, inicialmente, en 25.000.000 de pesetas.

Asimismo y conforme a lo dispuesto en el artículo 29.1 se establece también inicialmente en 25.000.000 de pesetas el importe máximo del valor de coste de los bienes muebles, para que las Mutuas puedan proceder a su baja en Balance sin necesidad de autorización previa.

Décima. *Reaseguro obligatorio.*

A efectos de lo establecido en el párrafo primero del apartado 2 del artículo 63 del presente Reglamento, y sin perjuicio de las facultades conferidas en el mismo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la determinación del porcentaje de las cuotas satisfechas por las empresas asociadas por riesgos de invalidez, muerte y supervivencia que corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social como compensación de las obligaciones que asume en concepto de reaseguro obligatorio, dicha participación se fija inicialmente en el 28 por 100.

Undécima. *Colaboración en la gestión de los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural.*

El contenido de la colaboración en la gestión de subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, atribuida a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, comprenderá la declaración del derecho al subsidio, así como su denegación, suspensión, anulación y declaración de

extinción y, en general, todas las actuaciones tendentes a comprobar los hechos, condiciones y requisitos necesarios para el acceso al derecho y su mantenimiento.

Los actos por los que se declare el derecho a la prestación económica o por los que se deniegue, suspenda, restrinja, anule o extinga el derecho, serán motivados y se formalizarán por escrito, quedando supeditada la eficacia de los mismos a su notificación a los beneficiarios.

Duodécima. *Colaboración en la gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

El resultado derivado de la gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos que se establezcan en las disposiciones de desarrollo específico, se incluirá en el resultado económico anual a que se refiere el artículo 66.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Adaptación de los estatutos y otras materias al presente Reglamento.*

1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que actualmente colaboran en la gestión de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como sus instalaciones y servicios mancomunados, dispondrán de plazo hasta el 31 de diciembre de 1996, para la adaptación de sus estatutos a las disposiciones del presente Reglamento.

2. Asimismo, aquellas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cuya Junta directiva esté compuesta por un número de miembros superior al establecido en el artículo 34.1 dispondrán de plazo hasta el 31 de diciembre de 1996, para adaptar dicha composición a lo previsto en la referida disposición.

No obstante, aquellas Mutuas constituidas en virtud de procesos de fusión o de absorción dispondrán de plazo hasta 31 de diciembre de 1998 para realizar dicha adaptación.

3. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio del presente Reglamento, deberán someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los modelos de «documento de asociación» y de «documento de proposición de asociación», así como de los anexos para la formalización de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Segunda. *Adaptación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social al volumen mínimo de recaudación.*

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que estén autorizadas para colaborar en la gestión de la Seguridad Social y no alcancen el volumen mínimo de cuotas establecido en la disposición adicional quinta, habrán de adecuarse al mismo en el plazo de un año contado desde la entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio de este Reglamento, fecha en la que aquellas entidades que no reúnan dicha condición cesarán en la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, con la apertura inmediata del consiguiente proceso de liquidación, que deberá ajustarse a lo dispuesto en el capítulo V del Título I del presente Reglamento.

Tercera. *Acomodación de cánones por uso de inmuebles pertenecientes al patrimonio histórico.*

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que vengan imputando a sus cuentas de gestión cánones por la utilización de bienes inmuebles integrantes de su patrimonio histórico, deberán formular en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio del presente Reglamento, la correspondiente solicitud para su acomodación a lo establecido en el artículo 4 y disposición

adicional tercera, acompañando la documentación a que se refiere el apartado 4 de dicha disposición adicional.

Cuarta. *Adaptación de la cuantía de la fianza reglamentaria.*

No obstante el plazo establecido en el apartado 2 de la disposición adicional sexta, aquellas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que, por razones debidamente justificadas, no puedan ajustar el importe de su fianza reglamentaria a lo dispuesto en el artículo 19 y en la mencionada disposición adicional, podrán solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la ampliación de dicho plazo por el tiempo que entiendan necesario, con el límite de un año desde la entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio del presente Reglamento. Agotado dicho plazo sin que el importe de la fianza reglamentaria alcance el exigido, incurrirán en la causa de disolución prevista en el artículo 38.3, en relación con el 9.3.

Quinta. *Convenios de asociación.*

1. Los convenios de asociación vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio del presente Reglamento podrán ser denunciados por los empresarios asociados en los plazos y condiciones establecidos en los correspondientes documentos de asociación, en cuyo caso sus efectos terminarán el último día del mes de vencimiento recogido en los mismos. En caso contrario, se entenderán prorrogados hasta el último día del correspondiente mes del año siguiente al de vencimiento, siendo de aplicación para posteriores denuncias y prórrogas lo dispuesto al efecto en el artículo 62.2 de este Reglamento.

2. El contenido y datos que necesariamente deben hacerse constar en el documento de asociación, de conformidad con lo establecido en el artículo 62, serán de aplicación obligatoria para aquellos documentos que se suscriban a partir de la fecha de aprobación de los nuevos modelos, conforme a lo establecido en el apartado 3 de la disposición transitoria primera de éste Reglamento.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de ejercitarse la opción a que se refiere la disposición transitoria sexta, dichos contenido y datos deberán incorporarse ya al anexo al documento de asociación que se establece en el artículo 70.

Sexta. *Ejercicio de la opción respecto de la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes.*

1. Los empresarios asociados a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio de este Reglamento que, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 de la disposición adicional undécima de la Ley General de la Seguridad Social, deseen optar porque la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de su personal se lleve a cabo por la misma Mutua, deberán ejercitar la correspondiente opción en el plazo de dos meses desde dicha fecha de entrada en vigor.

Realizada la opción, los derechos y obligaciones derivados de la misma serán exigibles desde el día 1 del quinto mes siguiente al de entrada en vigor del Real Decreto que aprueba este Reglamento y hasta el último día del mes de vencimiento recogido en el correspondiente documento de asociación, siendo de aplicación para posteriores prórrogas o denuncias lo dispuesto en el artículo 69.2 de este Reglamento.

2. En el caso de convenios de asociación cuya fecha de vencimiento se encuentre comprendida en alguno de los plazos previstos en el apartado anterior, el ejercicio de la opción será incompatible con la denuncia del convenio, operando su prórroga conforme a lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria quinta. Si por el contrario, se optase por la denuncia del convenio vigente y por la asociación a otra Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la empresa podrá ejercitar la opción respecto a la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes al formalizar el nuevo convenio de asociación, aunque

hubiese transcurrido el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero del apartado 1 anterior.

Séptima. *Ejercicio de la opción por los trabajadores por cuenta propia.*

Los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, así como los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que, de conformidad con lo establecido en los artículos 1 y 4 del Real Decreto 2110/1994, de 28 de octubre, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y de Empleados de Hogar, hayan optado por acogerse voluntariamente a la cobertura por la Seguridad Social de la protección del subsidio por incapacidad temporal, podrán optar inicialmente, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio del presente Reglamento, porque la cobertura de dicha prestación se lleve a cabo por una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, mediante la formalización del documento de adhesión previsto en el artículo 76.

Realizada dicha opción, los derechos y obligaciones derivados de la misma serán exigibles desde el día 1 del quinto mes siguiente al de entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio del presente Reglamento y hasta el 31 de diciembre de 1996, siendo de aplicación para posteriores prórrogas o denuncias lo establecido en el artículo 76.1 de este Reglamento.

Octava. *Normas sobre contabilidad patrimonial y sobre presupuestos de las instalaciones y servicios mancomunados.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 de este Reglamento y en tanto por el órgano competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no se dicten las normas al efecto, la contabilidad patrimonial de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social se continuará rigiendo por las normas vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto aprobatorio del presente Reglamento.

2. Las referencias que se hacen en el presente Reglamento a las cuentas de resultados de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se entenderán hechas a la cuenta de gestión en tanto la contabilidad de estas entidades se continúe rigiendo por el Plan de Contabilidad aprobado por Real Decreto 3261/1976, de 31 de diciembre.

3. Lo dispuesto en el tercer párrafo del apartado 2 del artículo 12 de este Reglamento, respecto de los presupuestos de las instalaciones y servicios mancomunados de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social no será de aplicación al ejercicio 1996, para el cual no contarán con presupuesto independiente de los de sus Mutuas partícipes, continuando rigiéndose a estos efectos por lo previsto en sus respectivos estatutos.

Novena. *Cierre contable del ejercicio 1995.*

Lo establecido en el artículo 65 del presente Reglamento, respecto a dotación y cuantía de la provisión y reservas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, será de aplicación al cierre contable correspondiente al ejercicio 1995.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo del presente Reglamento.

Segunda. *Revalorización de pensiones por contingencias profesionales.*

Las disposiciones sobre revalorización o mejora periódica de las pensiones causadas por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que se dicten en desarrollo de lo preceptuado en el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social, determinarán la forma en que las Mutuas hayan de contribuir a tales medidas.

Tercera. *Revisión de la tarifa de primas por accidentes de trabajo.*

(Derogada)

INFORMACIÓN RELACIONADA

- Las referencias al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Secretaría General para la Seguridad Social, se entenderán hechas, respectivamente, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, según establece el art. 3 del Real Decreto 576/1997, de 18 de febrero. Ref. BOE-A-1997-8770

§ 170

Orden de 30 de abril de 1977 por la que se desarrolla el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en materia de Seguridad Social

Ministerio de Trabajo
«BOE» núm. 116, de 16 de mayo de 1977
Última modificación: sin modificaciones
Referencia: BOE-A-1977-12123

Ilustrísimos señores:

El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, contiene diversos preceptos cuya aplicación exige el correspondiente desarrollo reglamentario de determinados aspectos de los mismos que afectan a la Seguridad Social.

Así, por la presente Orden, se regulan los efectos de la situación de huelga legal, en relación con la tramitación de las bajas y altas de los trabajadores, la incidencia de la situación de alta especial respecto de la acción protectora y el alcance de la colaboración de las Empresas en la gestión de la Seguridad Social; articulándose, por otra parte, el procedimiento a seguir para el reconocimiento del derecho a las prestaciones por desempleo, en los supuestos de despido procedente por circunstancias objetivas.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Subsecretaria de la Seguridad Social, dispone:

Artículo 1.

1. Los empresarios presentarán ante la Entidad Gestora que corresponda relación nominal de los trabajadores cuyo contrato de trabajo quede suspendido como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, previsto en el artículo 1.º del Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, o de cierre del Centro de trabajo, efectuado de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del mismo Decreto-ley.

2. La mencionada relación deberá presentarse en el plazo de cinco días naturales, a partir del siguiente al del cese en el trabajo, y contendrá, respecto de cada uno de los trabajadores afectados, los siguientes datos: Fecha del cese en el trabajo, razones que la motivaron y número de afiliación a la Seguridad Social.

3. Asimismo, los empresarios vendrán obligados a notificar la fecha de reincorporación al trabajo en la forma y plazos señalados en el número anterior.

Artículo 2.

La situación de alta especial, prevista en el número 3 del artículo 6.º del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, tendrá la consideración de asimilada a la de alta, a efectos del conjunto de la acción protectora del Régimen de que se trate, con las particularidades que a continuación se indican, en los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivada de

enfermedad común y accidente no laboral, cuando tales contingencias se produzcan durante aquella situación:

a) No se percibirá el subsidio mientras el trabajador se encuentre en situación de alta especial.

b) Una vez finalizada la situación de alta especial, la percepción del subsidio se regulará de acuerdo con las normas generales vigentes en la materia.

Artículo 3.

El trabajador no tendrá derecho a prestaciones por desempleo por el hecho mismo de la suspensión de su contrato de trabajo originada por el ejercicio del derecho de huelga o por cierre patronal, efectuado de conformidad con el capítulo II del Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 4.

Durante la situación de alta especial se mantendrá la obligación de las Empresas de efectuar el pago delegado de prestaciones, de acuerdo con las normas generales vigentes en la materia. Asimismo, las Empresas que colaboren voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social mantendrá las obligaciones derivadas de dicha colaboración, teniendo en cuenta lo establecido en la presente Orden y demás normas vigentes en la materia.

Artículo 5.

El cese en el trabajo, debido a despido procedente por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, se entenderá como no imputable al trabajador, a efectos de la prestación por desempleo de la Seguridad Social.

Artículo 6.

Los trabajadores que sean despedidos por las circunstancias a que se refiere el artículo anterior habrán de inscribirse en la Oficina de Empleo dentro del plazo de preaviso, regulado por el artículo 40, 1, c) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 7.

La declaración de la situación legal de desempleo, así como el reconocimiento del derecho a la prestación, se efectuarán simultáneamente, mediante Resolución de la Entidad Gestora, previa instancia de los interesados, a través de la Oficina de Empleo, a la que acompañarán la comunicación por escrito del empresario al trabajador, a que se refiere el apartado a) del número 1 del artículo 40 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, o bien, en su caso, copia de la sentencia firme en la que se hubiera declarado la procedencia del despido.

La solicitud habrá de presentarse dentro de los ocho días siguientes a aquel en que la sentencia haya adquirido firmeza o, en los demás supuestos, dentro de los ocho días siguientes al de finalización del plazo a que se refiere el artículo anterior.

Disposición final.

Se faculta a la Subsecretaría de la Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones de carácter general puedan plantearse en aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

§ 171

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. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 154, de 26 de junio de 2004
Última modificación: 2 de marzo de 2019
Referencia: BOE-A-2004-12010

CAPÍTULO I

Racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional

[. . .]

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.

[...]

§ 172

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

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
«BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013
Última modificación: 9 de mayo de 2023
Referencia: BOE-A-2013-12632

[. . .]

TÍTULO I

Derechos y obligaciones

[. . .]

CAPÍTULO VI

Derecho al trabajo

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 35. *Garantías del derecho al trabajo.*

1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. La garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

3. Existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

4. Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 40, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.

5. 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 a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, en los ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

6. El acoso por razón de discapacidad, en los términos definidos en la letra f) del artículo 2, se considera en todo caso acto discriminatorio.

7. Se considerará igualmente discriminación toda orden de discriminar a personas por motivo o por razón de su discapacidad.

[. . .]

§ 173

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. [Inclusión parcial]

Ministerio de Economía
«BOE» núm. 298, de 13 de diciembre de 2002
Última modificación: 24 de diciembre de 2022
Referencia: BOE-A-2002-24252

[. . .]

CAPÍTULO II

Principios y regímenes de organización de los planes de pensiones

[. . .]

Artículo 7. *La comisión de control del plan de pensiones y el defensor del partícipe.*

1. El funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones del sistema de empleo será supervisado por una comisión de control constituida al efecto. La comisión de control del plan tendrá las siguientes funciones:

a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios.
b) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del plan.
c) Nombrar los representantes de la comisión de control del plan en la comisión de control del fondo de pensiones al que esté adscrito.
d) Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que la presente Ley le atribuye competencia.
e) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios en relación con el plan de pensiones.

2. La comisión de control del plan de pensiones de empleo estará formada por representantes del promotor o promotores y representantes de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios. Los representantes de los partícipes podrán ostentar, con carácter general, la representación de los beneficiarios del plan de pensiones.

Los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la representación específica en la comisión de control de los partícipes, y en su caso, de los beneficiarios de cada uno de los subplanes que se definan dentro del mismo plan.

En los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta podrán establecerse sistemas de representación conjunta o agregada en la comisión de control de los colectivos de promotores, partícipes, y en su caso, de beneficiarios, respectivamente.

En los planes de pensiones del sistema de empleo las especificaciones podrán prever que la comisión negociadora o, en su defecto, la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio colectivo estatutario u otros órganos de composición paritaria regulados en el mismo puedan designar a los miembros de la comisión de control o establecer procedimientos de designación directa de dichos miembros.

Igualmente las especificaciones de los planes de pensiones del sistema de empleo podrán prever la designación directa de los representantes de los partícipes y, en su caso, de los partícipes que han cesado la relación laboral y de los beneficiarios, por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

A falta de un sistema de designación directa, todos los representantes de los partícipes y beneficiarios serán nombrados mediante procedimiento electoral.

En los sistemas de designación directa previstos en los párrafos anteriores, cuando la suma de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá designarse al menos un miembro de la comisión de control que proceda de entre los mismos.

Cuando el número de partícipes que hayan cesado la relación laboral con el promotor y de beneficiarios supere el 20 por ciento del colectivo total del plan, deberá efectuarse un proceso electoral si así lo solicitan al menos un tercio de los mismos. En este caso, las especificaciones del plan podrán optar por ordenar la celebración de un proceso electoral para la elección de todos los representantes de partícipes y beneficiarios en la comisión de control, sin que sea obligatoria la representación específica establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, en los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta constituidos en virtud de acuerdos de negociación colectiva estatutaria de ámbito supraempresarial, se podrá utilizar cualquiera de los métodos de designación y/o elección descritos anteriormente.

En los planes de pensiones de empleo, incluidos los de promoción conjunta, la designación de los representantes en la comisión de control podrá coincidir con todos o parte de los componentes de la comisión negociadora o representantes de las partes referidas.

Las designaciones directas de los miembros de la comisión de control podrán ser revocadas en cualquier momento por las partes respectivas, que designarán sustitutos.

Las especificaciones de los planes de pensiones establecerán el sistema de nombramiento, por designación y/o por elección, de los miembros de la comisión de control. En este último caso, las especificaciones regularán el procedimiento electoral.

Las decisiones de la comisión de control del plan se adoptarán de acuerdo con las mayorías estipuladas en las especificaciones del plan, resultando admisible que dichas especificaciones prevean mayorías cualificadas.

Reglamentariamente podrán regularse los sistemas para la designación y/o elección de los miembros de las comisiones de control de los planes de empleo, podrán establecerse las condiciones y porcentajes de representación y las condiciones de funcionamiento de las mismas en desarrollo de lo previsto en esta Ley.

Cuando en el desarrollo de un plan éste quedara sin partícipes, la representación de los mismos corresponderá a los beneficiarios.

3. En los planes de pensiones del sistema de empleo, la representación de los elementos personales en la comisión de control se ajustará a los siguientes criterios:

a) Con carácter general, la representación de los promotores será paritaria (del 50 por ciento).

b) Cuando el plan de pensiones sea de aportación definida para la contingencia de jubilación, las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la comisión de control.

c) En los planes de pensiones de la modalidad de prestación definida o mixtos, las decisiones que afecten al coste económico asumido por la empresa de las prestaciones definidas incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes del promotor o promotores.

Reglamentariamente se podrá desarrollar el régimen y condiciones de representación.

4. El funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones del sistema asociado será supervisado por una comisión de control que tendrá las funciones previstas en el apartado 1 anterior y estará formada por representantes del promotor o promotores y partícipes y, en su caso, de los beneficiarios del plan. Si el plan quedara sin partícipes, la representación atribuida a los mismos corresponderá a los beneficiarios.

En la comisión de control de un plan asociado la mayoría de sus miembros, independientemente de la representación que ostenten, deberá estar compuesta por partícipes asociados o afiliados de la entidad promotora.

Las especificaciones de un plan de pensiones asociado deberán prever el sistema de designación o elección de los miembros de la comisión de control, pudiéndose prever la designación por parte de los órganos de gobierno o asamblearios de la entidad promotora. La designación de los representantes en la comisión de control podrá recaer en miembros integrantes de estos órganos.

Reglamentariamente podrán regularse los sistemas para la designación o elección de los miembros de las comisiones de control de los planes asociados, podrán establecerse las condiciones y porcentajes de representación y las condiciones de funcionamiento de las mismas en desarrollo de lo previsto en esta Ley.

5. En los planes de pensiones del sistema individual no se constituirá comisión de control del plan, correspondiendo al promotor las funciones y responsabilidades que a dicha comisión se asignan en esta Ley.

En los planes de pensiones de este sistema deberá designarse al defensor del partícipe, que también lo será de los beneficiarios.

Las entidades promotoras de estos planes de pensiones, bien individualmente, bien agrupadas por pertenecer a un mismo grupo, ámbito territorial o cualquier otro criterio, deberán designar como defensor del partícipe a entidades o expertos independientes de reconocido prestigio, a cuya decisión se someterán las reclamaciones que formulen los partícipes y beneficiarios o sus derechohabientes contra las entidades gestoras o depositarias de los fondos de pensiones en que estén integrados los planes o contra las propias entidades promotoras de los planes individuales.

La decisión del defensor del partícipe favorable a la reclamación vinculará a dichas entidades. Esta vinculación no será obstáculo a la plenitud de tutela judicial, al recurso a otros mecanismos de solución de conflictos o arbitraje, ni al ejercicio de las funciones de control y supervisión administrativa.

El promotor del plan de pensiones individual, o la entidad gestora del fondo de pensiones en el que se integre, deberán comunicar a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones la designación del defensor del partícipe y su aceptación, así como las normas de procedimiento y plazo establecido para la resolución de las reclamaciones que, en ningún caso, podrá exceder de dos meses desde la presentación de aquellas.

Los gastos de designación, funcionamiento y remuneración del defensor del partícipe en ningún caso serán asumidos por los reclamantes ni por los planes y fondos de pensiones correspondientes.

Lo previsto en este apartado se entenderá sin perjuicio de la aplicación en su caso de lo establecido en la normativa específica sobre protección de clientes de servicios financieros.

CAPÍTULO III

Régimen financiero de los planes de pensiones

[. . .]

Artículo 9. *Aprobación y revisión de los planes de pensiones.*

1. El promotor del plan de pensiones elaborará el proyecto inicial del plan, que incluirá las especificaciones contempladas en el artículo 6 de esta Ley.

a) En el sistema de empleo, una vez elaborado el proyecto, se instará a la constitución de una comisión promotora con representación del promotor o promotores y de los trabajadores o potenciales partícipes.

Esta comisión estará formada y operará de acuerdo a lo previsto en el artículo 7 para la comisión de control de un plan de pensiones, con las adaptaciones que se prevean reglamentariamente.

Para los planes de pensiones del sistema de empleo podrán establecerse procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión promotora por parte de la comisión negociadora del convenio, o designación de los representantes de empleados por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

Mediante acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial podrá establecerse el proyecto inicial de un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta para las empresas incluidas en su ámbito, pudiendo ser designada la comisión promotora directamente por la comisión negociadora del convenio o, en su defecto, por la representación de las empresas y de los trabajadores en el referido ámbito supraempresarial.

b) En el caso de los planes de pensiones del sistema individual y asociado, serán las entidades promotoras quienes adoptarán los acuerdos y ejercerán las funciones asignadas por esta normativa a la comisión promotora de los planes de pensiones del sistema de empleo.

2. La comisión promotora podrá adoptar los acuerdos que estime oportunos para ultimar y ejecutar el contenido del proyecto y recabará, excepto en los planes de aportación definida que no prevean la posibilidad de otorgar garantía alguna a partícipes o beneficiarios, dictamen de un actuario sobre la suficiencia del sistema financiero y actuarial del proyecto definitivo de plan de pensiones resultante del proceso de negociación. El referido proyecto deberá ser adoptado por acuerdo de las partes presentes en la comisión promotora.

Obtenido el dictamen favorable, la comisión promotora procederá a la presentación del referido proyecto ante el fondo de pensiones en que pretenda integrarse.

3. A la vista del proyecto del plan de pensiones, el fondo de pensiones o, según corresponda, la entidad gestora de éste, adoptará en su caso el acuerdo de admisión del plan en el fondo por entender, bajo su responsabilidad, que se cumplen los requisitos establecidos en esta Ley, comunicándolo a la comisión promotora o, en su defecto, al promotor del plan.

4. Efectuada la comunicación anterior, podrá hacerse efectiva la incorporación al plan de partícipes, debiendo la comisión promotora de un plan de empleo o el promotor de un plan asociado instar la constitución de la pertinente comisión de control del plan en los plazos y condiciones que reglamentariamente se establezcan.

En tanto no se constituya la comisión de control, las funciones atribuidas a ésta por la presente Ley corresponderán a la comisión promotora o al promotor del plan asociado en su caso.

En virtud de acuerdo adoptado por la empresa con los representantes de los trabajadores en la misma, la comisión promotora, una vez formalizado el plan de pensiones del sistema de empleo, podrá efectuar directamente la incorporación al mismo de los partícipes y, en su caso, de los beneficiarios, debiendo señalarse un plazo para que los que no deseen incorporarse al plan se lo comuniquen por escrito. También será admisible la suscripción de documentos individuales o colectivos de adhesión al plan del sistema de empleo en virtud de delegación expresa otorgada por los partícipes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de que, en su caso, el convenio colectivo o disposición equivalente que establezca los compromisos por pensiones condicione la obligación de la empresa a su instrumentación a través de un plan del sistema de empleo, o de las acciones y derechos que corresponda ejercitar en caso de discrepancia o información inadecuada sobre los procesos de incorporación al plan.

Reglamentariamente podrán establecerse condiciones específicas relativas a la incorporación de elementos personales a los planes de pensiones y requisitos de los documentos de adhesión, así como normas especiales para los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta.

5. El sistema financiero y actuarial de los planes de empleo de cualquier modalidad y de los planes asociados de prestación definida y mixtos deberá ser revisado al menos cada tres años por actuario independiente designado por la comisión de control, con encomienda expresa y exclusiva de realizar la revisión actuarial. Si, como resultado de la revisión, se

planteara la necesidad o conveniencia de introducir variaciones en las aportaciones y contribuciones, en las prestaciones previstas, o en otros aspectos con incidencia en el desenvolvimiento financiero-actuarial, se someterá a la comisión de control del plan para que proponga o acuerde lo que estime procedente, de conformidad con la letra i) del apartado 1 del artículo 6.

La revisión financiero-actuarial podrá realizarse mediante una única revisión actuarial conjunta, agrupando todos los planes adscritos a un mismo fondo. En este caso, la designación de actuario revisor recaerá en la comisión de control del fondo de pensiones.

Reglamentariamente se determinará el contenido y alcance de la referida revisión actuarial, así como las funciones del actuario al cual se encomiende la revisión y que necesariamente deberá ser persona distinta al actuario o actuarios que, en su caso, intervengan en el desenvolvimiento ordinario del plan de pensiones.

6. La aprobación y revisión de los planes de pensiones del sistema de empleo promovidos por pequeñas y medianas empresas se regirán por normas específicas fijadas reglamentariamente, ajustándose a las siguientes bases:

a) En la determinación del ámbito de aplicación deberá tenerse en cuenta la modalidad de estos planes, el número de trabajadores, la cifra anual de negocios y el total de las partidas de activo de las empresas afectadas.

b) El procedimiento de inscripción en los Registros mercantiles, así como el dictamen y revisión actuariales, de estos planes de pensiones podrán adecuarse a las especiales características de éstos. El dictamen y revisión actuariales podrán no ser exigibles en determinados casos.

c) Gozarán de una reducción del 30 por 100 los derechos que los Notarios y Registradores hayan de per cibir como consecuencia de la aplicación de sus respectivos aranceles por los negocios, actos y documentos necesarios para la tramitación de la inscripción, nombramiento y cese de los miembros de la comisión de control y movilización de estos planes de pensiones.

[. . .]

Artículo 10 bis. *Información que debe facilitarse a los partícipes potenciales, a los partícipes y a los beneficiarios.*

1. Los partícipes potenciales, los partícipes y los beneficiarios de los planes de pensiones deberán disponer de información adecuada y transparente sobre los planes y fondos de pensiones que les permita fundamentar sus decisiones sobre su jubilación y conocer el contenido y evolución de sus derechos en el plan.

2. La información que se ha de facilitar a partícipes potenciales, partícipes y beneficiarios, debe cumplir con los siguientes principios:

a) Actualización periódica.

b) Claridad en la redacción, utilizando un lenguaje sucinto y comprensible, evitando jergas y el uso de términos técnicos cuando puedan emplearse en su lugar palabras de uso cotidiano.

c) No deberá ser engañosa y deberá garantizarse la coherencia en el vocabulario y contenido.

d) Tendrá una presentación que permita su fácil lectura.

e) Estará disponible, al menos, en castellano.

f) Se facilitará de forma gratuita.

3. Reglamentariamente se regularán los términos, el contenido y los medios de suministro de la información, tanto con ocasión de la incorporación al plan como con carácter periódico y en caso de movilización de derechos a otro plan y de movilización del plan a otro fondo de pensiones, así como el acceso a las especificaciones del plan, a las normas de funcionamiento, política de inversión y cuentas anuales del fondo de pensiones y cualquier información complementaria que deba facilitarse con carácter general o a solicitud del partícipe o beneficiario.

En todo caso se proporcionará a los partícipes potenciales, a los partícipes y a los beneficiarios de los planes de pensiones la información relativa al tratamiento de sus datos prevista en la normativa sobre protección de datos personales.

CAPÍTULO IV

Constitución y régimen de organización de los fondos de pensiones

[. . .]

Artículo 14. *Comisión de control del fondo de pensiones.*

1. En los fondos de pensiones se constituirá una comisión de control del fondo cuya composición se ajustará a las siguientes condiciones:

a) En el caso de los fondos de pensiones que integren planes de pensiones del sistema de empleo sólo podrán integrar planes de esta modalidad.

Si un mismo fondo instrumenta varios planes de pensiones de empleo, su comisión de control podrá formarse con representantes de cada uno de los planes o mediante una representación conjunta de los planes de pensiones integrados en el mismo.

Si el fondo integra un único plan de pensiones de empleo, la comisión de control del plan ejercerá las funciones de la comisión de control del fondo.

b) En los fondos de pensiones distintos de los contemplados en el párrafo a) anterior, la comisión de control se formará con representantes de cada uno de los planes adscritos al mismo.

En el caso de planes de pensiones del sistema asociado dichos representantes serán designados por las respectivas comisiones de control de los planes. Si el fondo integra un único plan del sistema asociado, la comisión de control del plan ejercerá las funciones de comisión de control del fondo.

En el caso de los planes del sistema individual dichos representantes serán designados por las respectivas entidades promotoras de los planes. A tal efecto, si entre los planes adscritos al fondo hubiese dos o más planes del sistema individual promovidos por la misma entidad promotora, ésta podrá designar una representación conjunta de dichos planes en la comisión de control del fondo.

Si el fondo integra exclusivamente uno o varios planes del sistema individual promovidos por la misma entidad, no será precisa la constitución de una comisión de control del fondo, correspondiendo en tal caso al promotor del plan o planes las funciones y responsabilidades asignadas por esta normativa a dicha comisión.

2. Las funciones de la comisión de control del fondo de pensiones son, entre otras:

a) Supervisión del cumplimiento de los planes adscritos.

b) Control de la observancia de las normas de funcionamiento, del propio fondo y de los planes.

c) Nombramiento de los expertos cuya actuación esté exigida en la presente Ley, sin perjuicio de las facultades previstas dentro de cada plan de pensiones.

d) Propuesta y, en su caso, decisión en las demás cuestiones sobre las que la presente Ley le atribuye competencia.

Podrá recabar de las entidades gestora y depositaria la información que resulte pertinente para el ejercicio de sus funciones.

e) Representación del fondo, pudiendo delegar en la entidad gestora para el ejercicio de sus funciones.

f) Examen y aprobación de la actuación de la entidad gestora en cada ejercicio económico, exigiéndole, en su caso, la responsabilidad prevista en el artículo 22 de esta Ley.

g) Sustitución de la entidad gestora o depositaria, en los términos previstos en el artículo 23.

h) Suspensión de la ejecución de actos y acuerdos contrarios a los intereses del fondo.

i) En su caso, aprobación de la integración en el fondo de nuevos planes de pensiones.

j) Establecer su sistema de gobierno y el sistema de control interno, que faciliten la gestión de la actividad y, en especial, el cumplimiento de las obligaciones en materia de

gestión de riesgos, auditoría interna y, en su caso, actuarial conforme al tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades del fondo de pensiones.

k) Ser oída, con carácter preceptivo, en los procesos de externalización de funciones o actividades por parte de la gestora recogidas en el artículo 30 sexies.

3. Por razones de heterogeneidad en los tipos de planes de pensiones adscritos a un mismo fondo o de dimensión de éste, podrá arbitrarse la constitución, en el seno de la comisión de control, de subcomisiones que operarán según áreas homogéneas de planes o según modalidades de inversión.

4. El cargo de vocal de una comisión será temporal y gratuito. En las normas de funcionamiento del fondo se consignará el procedimiento para la elección y renovación de sus miembros, la duración de su mandato, así como los casos y formas en que deba reunirse la mencionada comisión de control del fondo.

5. Una vez elegidos los miembros de la comisión de control del fondo, designarán entre sí a quienes hayan de ejercer la presidencia y la secretaría. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocados, concurra la mayoría de sus miembros, y adoptará sus acuerdos por mayoría, teniendo en cuenta lo previsto en el párrafo siguiente.

En el caso de que el fondo integre varios planes de pensiones, se ponderará el voto de los representantes designados por cada plan en atención a su número y a la parte de interés económico que el plan tenga en el fondo o, en su caso, el interés económico del conjunto de planes del sistema individual del mismo promotor si éste hubiere designado una representación conjunta de sus planes.

6. Se soportarán por el fondo los gastos de funcionamiento de la comisión de control, si bien podrá acordarse su asunción total o parcial por las entidades promotoras.

No obstante lo anterior, si el fondo integra planes del sistema individual, tales gastos serán de cuenta de los promotores.

[. . .]

Artículo 24 bis. *Transparencia de la actuación supervisora.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones ejercerá la supervisión de forma transparente, independiente y responsable, garantizando debidamente la protección de la información confidencial.

2. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones con objeto de velar por la transparencia en la supervisión, divulgará la siguiente información:

a) El texto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, y las orientaciones generales en el ámbito de los planes y fondos de pensiones.

b) La decisión sobre el ejercicio de las opciones previstas en la normativa de la Unión Europea.

c) Información sobre el proceso de revisión supervisora previsto en el artículo 24 ter.

d) Los datos estadísticos agregados sobre los aspectos fundamentales de la aplicación de las normas prudenciales.

e) Los objetivos de la supervisión y las principales funciones y actuaciones supervisoras.

f) Las normas relativas a las sanciones administrativas y otras medidas aplicables a las infracciones.

g) Las guías técnicas que elabore, dirigidas a las entidades sometidas a supervisión, de conformidad con lo previsto en el artículo 111. 2 de la Ley 20/2015, de 14 de julio.

3. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones deberá comunicar a la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (AESPJ) las disposiciones de carácter prudencial que no estén contenidas en la legislación social y laboral aplicable a los planes de pensiones de empleo, a que se refiere el artículo 38.

La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones actualizará dicha información como mínimo cada dos años.

Artículo 24 ter. *Facultades generales de supervisión.*

1. En el ejercicio de sus funciones de supervisión de planes y fondos de pensiones, así como respecto de las actividades externalizadas, en los términos establecidos en esta Ley y en las demás normas reguladoras de los planes y fondos de pensiones, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones tendrá las siguientes facultades:

a) Revisar las estrategias, los procesos y los procedimientos de información establecidos por los fondos de pensiones a fin de cumplir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas. Dicha revisión tendrá en cuenta las circunstancias en que operen los fondos de pensiones, y en su caso, las partes que desempeñan las funciones clave o cualquier otra actividad externalizada. La revisión comprenderá los siguientes elementos:

1.º Una evaluación de los requisitos cualitativos en relación con el sistema de gobierno.
2.º Una evaluación de los riesgos que afronta el fondo de pensiones.
3.º Una valoración de la capacidad del fondo de pensiones de evaluar y gestionar esos riesgos.

b) Evaluar la adecuación de los métodos y prácticas de los fondos de pensiones, incluidas pruebas de resistencia, que le permita detectar el deterioro de las condiciones financieras de un fondo de pensiones y controlar la forma en que se corrige ese deterioro.
c) Requerir toda la información que resulte necesaria a efectos de supervisión, estadísticos y contables.
d) Acceder a cualquier documento y recibir una copia del mismo.
e) Requerir toda la información que sea precisa para comprobar el correcto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias de las entidades gestoras y depositarias de fondos de pensiones, de las personas que ejerzan la dirección efectiva y las funciones claves previstas en esta ley, de las entidades o personas en las que hayan delegado o externalizado funciones, de los comercializadores de planes de pensiones individuales, de los promotores de los planes de pensiones, de las comisiones de control, de los actuarios, así como de los representantes de los fondos de pensiones autorizados o registrados en otros Estados miembros y de cualesquiera personas o entidades para las que se establezca alguna función, prohibición o mandato en esta Ley y en sus normas de desarrollo y complementarias.
A tal efecto, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones podrá requerir la remisión de información en el plazo que razonablemente fije y, si es necesario, citar y tomar declaración a una persona para obtener información.
Los requerimientos de información y citaciones habrán de estar motivados y ser proporcionados al fin perseguido. En ellos se expondrá de forma detallada y concreta el contenido de la información que se vaya a solicitar, especificando de manera justificada la función para cuyo desarrollo es precisa tal información y el uso que pretende hacerse de la misma.
f) Realizar las inspecciones y comprobaciones necesarias.
g) Requerir los registros telefónicos y de tráfico de datos de que dispongan las personas o entidades a que se refiere el párrafo e) anterior. Los requerimientos que se realicen a tal efecto se ajustarán a lo establecido en dicho párrafo e).
h) Requerir toda la información que resulte necesaria a efectos de supervisión, estadísticos y contables.
i) Exigir a las entidades gestoras la aportación de informes de expertos independientes, del responsable de la función de auditoría interna o de cualquier otro informe que, de acuerdo con esta Ley y su normativa de desarrollo, deba realizarse.
j) Adoptar las medidas preventivas y correctoras que sean necesarias a fin de garantizar que las entidades gestoras de fondos de pensiones se atengan a las normas reguladoras de su actividad que deben cumplir.
k) Cuantas otras funciones sean necesarias para el ejercicio de la supervisión prudencial en el ámbito de los planes y fondos de pensiones.

2. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones podrá exigir la subsanación de las carencias o deficiencias detectadas en el desarrollo de la supervisión.

3. Las actuaciones de supervisión se desarrollarán por los funcionarios pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Seguros del Estado con la colaboración de funcionarios pertenecientes a los cuerpos técnicos de la Administración General del Estado, así como de funcionarios expertos informáticos.

4. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones establecerá la frecuencia y el alcance mínimo de las revisiones previstas en el apartado 1.a) atendiendo al tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de los fondos de pensiones de que se trate.

5. En defecto de normas especiales de procedimiento, será de aplicación la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 24 quater. *Secreto profesional e intercambio de información.*

1. Los datos, documentos e información que obren en poder del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el ejercicio de sus funciones en materia de planes y fondos de pensiones, salvo los contenidos propios de los registros administrativos de carácter público, tendrán carácter reservado.

La información confidencial recibida a la que se refiere el párrafo anterior, solo podrá ser utilizada en el ejercicio de las funciones de ordenación, supervisión e intervención establecidas en esta ley, así como para publicar indicadores clave de rendimiento y comisiones de gestión y depósito para cada uno de los planes de pensiones que puedan ayudar a los partícipes y beneficiarios a la hora de adoptar decisiones financieras en relación con su pensión.

2. Todas las personas que ejerzan o hayan ejercido una actividad de ordenación y supervisión o intervención en materia de planes y fondos de pensiones, así como aquellas a quienes el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital les haya encomendado funciones respecto de planes y fondos de pensiones o entidades y personas a las que se refiere el artículo 24.1, están sometidas al deber de secreto profesional en los mismos términos y con las mismas responsabilidades y excepciones establecidas en el capítulo V del título IV de la Ley 20/2015, de 14 de julio.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las informaciones confidenciales podrán ser suministradas de conformidad con lo establecido en el artículo 128 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, así como a las autoridades e instituciones siguientes, para el desempeño de sus funciones respectivas:

a) Bancos centrales y otros organismos con una función similar, en tanto que autoridades monetarias.

b) Otras autoridades públicas encargadas de la supervisión de los sistemas de pago, cuando proceda.

c) La Junta Europea de Riesgo Sistémico, la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (AESPJ), la Autoridad Bancaria Europea y la Autoridad Europea de Mercados y Valores.

Esta información estará sujeta al deber de secreto profesional previsto en el apartado 2.

4. Las informaciones confidenciales relativas a la supervisión prudencial de los fondos de pensiones podrán suministrarse a comisiones parlamentarias de investigación o a cualquier otro organismo o institución pública que su Ley reguladora le permita recabar información y otros organismos encargados de realizar investigaciones, siempre que concurran todas las condiciones siguientes:

a) Que dichos organismos tengan competencia, en virtud de la legislación nacional, para investigar o analizar las acciones de las autoridades responsables de la supervisión de los fondos de pensiones de empleo o de la legislación en materia de supervisión.

b) Que la información sea estrictamente necesaria para el ejercicio de la competencia mencionada en la letra a).

c) Que las personas que tengan acceso a la información estén sujetas a requisitos de secreto profesional equivalentes como mínimo a los establecidos en el apartado 2.

d) Que si la información tiene su origen en otro Estado miembro, esa información no sea revelada sin el consentimiento expreso de las autoridades competentes del país de origen y únicamente con la finalidad que dichas autoridades hayan autorizado.

5. Asimismo, con el fin de reforzar la estabilidad e integridad del sistema financiero, podrá intercambiarse información con las autoridades o los órganos encargados de detectar las infracciones del derecho de sociedades aplicable a las empresas promotoras y de investigar dichas infracciones, incluyendo el caso en que se recurra, por su competencia específica, a personas designadas a tal fin y que no pertenezcan a la función pública.

En los intercambios de información recogidos en el párrafo anterior, deben concurrir las siguientes condiciones:

a) Que la información se destine a la detección, investigación y análisis de las acciones de las autoridades responsables de la supervisión de los fondos de pensiones o de la legislación en materia de supervisión.

b) Que la información recibida esté sujeta a la obligación de secreto profesional establecida en el apartado 1.

c) Que si la información tiene su origen en otro Estado miembro, esa información no sea revelada sin el consentimiento expreso de la autoridad competente de la que proceda y, en su caso, exclusivamente con la finalidad que esta autoridad haya autorizado.

6. El deber de secreto profesional a que se refieren los apartados 2 y 5 se entiende sin perjuicio del impuesto por la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

[. . .]

Artículo 30 bis. *Función de gestión de riesgos.*

1. Las entidades gestoras de fondos de pensiones, de una forma proporcionada con su tamaño y su organización interna y con el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de sus actividades y de los fondos de pensiones gestionados, deberán disponer de una función eficaz de gestión de riesgos. Dicha función se estructurará de tal manera que facilite el funcionamiento de un sistema de gestión de riesgos, para lo que la entidad adoptará las estrategias, los procesos y los procedimientos de información necesarios para detectar, medir, vigilar, gestionar y notificar regularmente al órgano de administración y a las comisiones de control los riesgos a los que, a nivel individual y agregado, estén o puedan estar expuestos los planes y fondos de pensiones gestionados, así como sus interdependencias.

Ese sistema de gestión de riesgos será eficaz y estará debidamente integrado en la estructura organizativa y en el proceso de toma de decisiones.

2. El sistema de gestión de riesgos cubrirá, de forma proporcionada con el tamaño y organización interna de la entidad y con el tamaño, la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades, los riesgos que puedan surgir en los planes y fondos de pensiones o en las empresas a las que se hayan externalizado las tareas o actividades de la entidad al menos en los ámbitos siguientes, cuando proceda:

a) La suscripción y la constitución de reservas.

b) La gestión de activos y pasivos.

c) La inversión, en particular, en instrumentos derivados, titulizaciones y compromisos similares.

d) La gestión del riesgo de liquidez y de concentración.

e) La gestión del riesgo operacional.

f) El seguro y otras técnicas de reducción del riesgo.

g) Los riesgos ambientales, sociales y de gobierno relacionados con la cartera de inversiones y su gestión, en los términos establecidos en su declaración de los principios de la política de inversión.

3. Cuando, de conformidad con las condiciones del plan de pensiones, los partícipes y beneficiarios asuman riesgos, el sistema de gestión de riesgos también tendrá en cuenta esos riesgos desde la perspectiva de los partícipes y beneficiarios.

4. En el caso de que la función actuarial no haya sido encomendada a la entidad gestora, el responsable de dicha función deberá proporcionar a la citada entidad toda aquella

información actuarial necesaria para la eficaz aplicación del sistema de gestión de riesgo de los fondos de pensiones de empleo gestionados.

Artículo 30 ter. *Función de auditoría interna.*

1. Las entidades gestoras de fondos de pensiones, y, en su caso, las comisiones de control, de una forma proporcionada con su tamaño y su organización interna y con el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de sus actividades, deberán disponer de una función eficaz de auditoría interna. La función de auditoría interna deberá disponer de una evaluación de la adecuación y eficacia del sistema de control interno y de otros elementos del sistema de gobierno, incluidas, cuando proceda, las actividades externalizadas.

2. La función de auditoría interna deberá ser objetiva e independiente de las funciones operativas y de otras funciones clave y se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la normativa de planes y fondos de pensiones.

3. Las conclusiones y recomendaciones derivadas de la auditoría interna se notificarán al órgano de administración, el cual determinará qué acciones habrán de adoptarse con respecto de cada una de ellas y garantizará que dichas acciones se lleven a cabo.

4. Anualmente la entidad gestora elaborará un informe sobre la efectividad de sus procedimientos de control interno, incidiendo en las deficiencias significativas detectadas, sus implicaciones y proponiendo, en su caso, las medidas que se consideren adecuadas para su subsanación. El referido informe será aprobado por el consejo de administración de la entidad gestora y remitido a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones junto con las cuentas anuales en el plazo establecido en el artículo 19.1.

Tanto las conclusiones y recomendaciones de la auditoría interna como el informe sobre la efectividad de los procedimientos de control interno deberán remitirse también a las comisiones de control de los fondos de pensiones gestionados.

Artículo 30 quater. *Función actuarial relativa a los planes de pensiones de empleo y servicios actuariales.*

1. Cuando un plan de pensiones de empleo de prestación definida o mixto cubra los riesgos biométricos o garantice, ya sea el resultado de la inversión ya sea un nivel determinado de las prestaciones, y no esté totalmente asegurado por terceros, deberá establecerse una función actuarial eficaz, a fin de:

a) En su caso, coordinar y supervisar el cálculo de las provisiones técnicas.

b) Evaluar la idoneidad de los métodos y modelos subyacentes utilizados para calcular las provisiones técnicas y las hipótesis empleadas al efecto.

c) Evaluar la suficiencia y la calidad de los datos utilizados en el cálculo de las provisiones técnicas.

d) Cotejar las hipótesis en que se basa el cálculo de las provisiones técnicas con la experiencia.

e) Informar a la comisión de control del plan y, en su caso, al órgano de administración o de dirección de la entidad gestora sobre la fiabilidad y la adecuación del cálculo de las provisiones técnicas.

f) Pronunciarse sobre la política general de suscripción en caso de que el plan de pensiones cuente con una política de este tipo.

g) Pronunciarse sobre la idoneidad de la cobertura del seguro en caso de que el plan de pensiones cuente con un régimen de este tipo, y

h) Contribuir a la aplicación efectiva del sistema de gestión de riesgos.

Se entiende por riesgos biométricos los riesgos que recaen sobre las personas relacionados con el fallecimiento, la invalidez y la supervivencia.

2. Los servicios actuariales correspondientes a planes de pensiones deberán realizarse por personas que tengan conocimientos suficientes de matemática actuarial y financiera, acordes con la naturaleza, el volumen y complejidad de los riesgos inherentes al desarrollo del plan de pensiones y que puedan acreditar la oportuna experiencia en relación con las normas profesionales y de otra índole, aplicables. La prestación de tales servicios podrán

realizarla en nombre propio o por cuenta de una entidad proveedora de tales servicios en la que desarrollen su actividad en virtud de relación laboral o mercantil.

Los actuarios de seguros podrán desempeñar, en todo caso, los servicios actuariales correspondientes a planes de pensiones.

3. Las comisiones de control de los planes elegirán a los prestadores de servicios actuariales para el desenvolvimiento ordinario del plan de pensiones, que incluirá, en su caso, la función actuarial prevista en el apartado 1.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior la comisión de control del plan podrá designar a personas que actúen en nombre propio o que desarrollen su actividad en una entidad proveedora de servicios actuariales. La entidad gestora o la depositaria o promotora del fondo o la promotora o aseguradora del plan o alguna entidad del grupo de cualquiera de ellas podrán ser proveedoras de los servicios actuariales del plan, así como personas que, teniendo relación laboral o mercantil con dichas entidades, actúen para el plan en nombre propio. En su caso, la comisión de control arbitrará las medidas oportunas para evitar o gestionar conflictos de interés entre el promotor y los partícipes y beneficiarios.

Lo dispuesto en este apartado será aplicable sin perjuicio de lo previsto en el artículo 9.5.

Artículo 30 quinquies. *Evaluación interna de riesgos en los fondos de pensiones de empleo.*

1. Las entidades gestoras de fondos de pensiones de empleo y, en su caso, las comisiones de control, deberán llevar a cabo y documentar, de forma proporcionada con la organización interna, así como con el tamaño, la naturaleza, la escala y complejidad de las actividades del fondo o fondos de empleo administrados una evaluación interna de riesgo de cada fondo de pensiones de empleo.

Dicha evaluación interna de los riesgos se efectuará de manera regular al menos cada tres años, y en todo caso inmediatamente después de que se produzcan cambios significativos del perfil de riesgo del fondo o de los planes de pensiones integrados en el fondo de pensiones. Cuando se produzca un cambio significativo en el perfil de riesgo de un plan de pensiones específico, la evaluación de los riesgos podrá limitarse a ese plan de pensiones.

2. Reglamentariamente se determinará el contenido que la evaluación interna de riesgos ha de incluir.

3. Las entidades gestoras dispondrán de métodos para detectar y evaluar los riesgos a los que estén o puedan estar expuestos a corto y a largo plazo los fondos de pensiones que gestionan y que pudieran influir en la capacidad del fondo para cumplir sus obligaciones. Esos métodos deberán ser proporcionados al tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de los riesgos inherentes a sus actividades. Los métodos deberán describirse en la propia evaluación de los riesgos.

4. La evaluación interna de los riesgos se tendrá en cuenta en las decisiones estratégicas del fondo de pensiones de empleo.

5. Las entidades gestoras comunicarán los resultados de cada evaluación interna a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y a las comisiones de control correspondientes en un plazo de quince días hábiles desde su aprobación por el órgano de administración.

Artículo 30 sexies. *Externalización.*

1. Las entidades gestoras de fondos de pensiones y las comisiones de control podrán encomendar cualesquiera actividades, incluidas funciones clave, en su totalidad o en parte, a prestadores de servicios que actúen en nombre de la entidad con las excepciones y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

2. La entidad gestora y la comisión de control seguirán respondiendo plenamente del cumplimiento de las obligaciones que para ella se deriven de esta Ley y sus normas de desarrollo cuando externalicen funciones clave o cualquier otra actividad.

3. La externalización de funciones clave o de cualquier otra actividad no podrá realizarse de tal forma que pueda:

a) Perjudicar la calidad del sistema de gobierno.

b) Aumentar indebidamente el riesgo operacional.

c) Menoscabar la capacidad de las autoridades competentes para comprobar que se cumplen las obligaciones derivadas de la normativa.

d) Socavar el servicio continuo y satisfactorio a los partícipes y beneficiarios.

4. La entidad gestora deberá garantizar el correcto funcionamiento de las actividades externalizadas a través del proceso de selección de un prestador de servicios y el seguimiento permanente de las actividades de dicho prestador de servicios. Para ello deberá designar dentro de la entidad a una persona responsable de la función o actividad externalizada, que cuente con la experiencia y conocimientos suficientes para comprobar la actuación de los proveedores de servicios.

5. Para la externalización de actividades, incluidas las funciones clave, la entidad gestora deberá suscribir un acuerdo escrito con el prestador de los servicios. Dicho acuerdo tendrá eficacia jurídica y definirá con claridad los derechos y obligaciones de la entidad gestora y del prestador de servicios, incluyendo la adopción de las medidas necesarias desde el punto de vista de la normativa de protección de datos personales.

En el caso de que el prestador del servicio vaya a ser encargado del tratamiento de datos personales, la gestora elegirá un prestador que ofrezca garantías suficientes para aplicar medidas técnicas y organizativas apropiadas a tal efecto. El acuerdo previsto en el párrafo anterior incluirá el contenido del artículo 28.3 del 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 por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

6. Las entidades gestoras de fondos de pensiones deberán comunicar a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y a las comisiones de control correspondientes la externalización de sus actividades.

Cuando la externalización se refiera a las funciones clave, la citada comunicación se realizará antes de la formalización del acuerdo de externalización correspondiente. En el plazo de un mes desde la recepción de la citada comunicación previa la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones podrá oponerse a la externalización mediante resolución motivada cuando se de alguno de los supuestos establecidos en el apartado 3. Dicha resolución será susceptible de recurso de alzada y contencioso administrativo.

Asimismo, deberá notificarse a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y a la comisión de control correspondiente cualquier cambio ulterior importante en relación con las actividades que hayan podido externalizarse.

Reglamentariamente podrán establecerse los términos y condiciones de las comunicaciones previstas en este apartado, así como el plazo o frecuencia de la comunicación a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de las actividades externalizadas que no constituyan funciones clave.

7. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones podrá solicitar a la entidad gestora y a los prestadores de servicios y, en su caso, a las comisiones de control en cualquier momento información sobre las funciones clave y cualquier otra actividad que externalicen.

[. . .]

CAPÍTULO X

Actividad transfronteriza de los fondos de pensiones de empleo

[. . .]

Sección 2ª. Actividad de los fondos de pensiones de empleo españoles en otros Estados miembros

[. . .]

Artículo 41. *Desarrollo de planes de pensiones de empleo sujetos a la legislación social y laboral de otros Estados miembros adscritos a fondos de pensiones autorizados y registrados en España.*

1. El régimen de aportaciones, contingencias, prestaciones, movilidad y liquidez de los derechos consolidados y económicos de los planes de pensiones sujetos a la legislación de otros Estados miembros será el establecido en sus especificaciones de acuerdo con lo previsto en su legislación nacional y en los acuerdos entre empresas y trabajadores.

A las aportaciones no les serán aplicables los límites del apartado 3 del artículo 5 establecidos para los planes de pensiones sujetos a la legislación española, sin perjuicio de los límites sobre aportaciones, prestaciones o derechos devengados que, en su caso, establezca la legislación nacional aplicable al plan.

2. El plan de pensiones deberá ajustarse a sistemas financieros y actuariales de capitalización individual y, en la medida que asuma riesgos biométricos y/o se garantice el resultado de la inversión o un nivel determinado de prestaciones, deberá adecuarse su funcionamiento a unas bases técnicas y constituirse provisiones técnicas suficientes.

Las bases técnicas y los cálculos actuariales y, en especial, el cálculo de provisiones técnicas deberán realizarse por actuario.

En todo caso, los métodos actuariales, los tipos de interés, tablas demográficas y otras hipótesis utilizados deberán ser adecuados a los criterios establecidos en la materia por la normativa española sobre planes y fondos de pensiones contenidas en las normas de desarrollo de esta Ley. El uso de las tablas biométricas se hará tomando en consideración las características del grupo de partícipes y del plan de pensiones y los cambios que puedan producirse en los riesgos pertinentes.

Asimismo, serán aplicables las disposiciones de la normativa española sobre margen de solvencia de los planes de pensiones contenidas en las normas de desarrollo de esta Ley. Las exigencias de margen de solvencia serán aplicables a cada plan de pensiones adscrito al fondo. Cada plan deberá mantener los recursos propios adicionales a las provisiones técnicas, que integran el margen de solvencia, imputables exclusivamente a su cuenta de posición y a sus partícipes y beneficiarios.

El sistema financiero y actuarial de cada plan de pensiones deberá ser revisado en los términos establecidos en el apartado 5 del artículo 9 de esta Ley y en las normas que la desarrollen.

3. Los planes de pensiones de empleo sujetos a la legislación social y laboral de otros Estados miembros adscritos a fondos españoles no precisarán constituir la comisión de control del plan regulada en el artículo 7, sin perjuicio, en su caso, de los órganos o instancias de representación o participación de empresas y trabajadores, establecidos en virtud de pacto o conforme a los usos o la legislación del Estado miembro de acogida, para la supervisión del funcionamiento del plan y las relaciones con la entidad gestora y, a través de esta, con la autoridad competente española.

4. Las obligaciones de la entidad gestora en materia de información a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones a que se refiere esta sección serán las impuestas por las autoridades y la legislación del Estado miembro de acogida a los fondos de pensiones de empleo autorizados en su territorio, dictadas como transposición a su normativa interna de lo previsto en el Título IV de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016.

La información referida deberá estar disponible en una lengua oficial del Estado miembro de acogida.

5. El plan de pensiones mantendrá una cuenta de posición en el fondo de pensiones de empleo.

Serán de aplicación las normas y límites sobre inversiones y comisiones de gestión y depósito contenidas en esta Ley y en sus normas de desarrollo aplicables a los fondos de pensiones autorizados y registrados en España.

Los activos del fondo de pensiones no responderán de las deudas de los promotores de los planes.

6. La cuenta de posición del plan de pensiones podrá movilizarse a otro fondo de pensiones de empleo autorizado en cualquier Estado miembro, a cuyo efecto será aplicable el procedimiento de transferencias transfronterizas regulado en el artículo 50.

7. La entidad gestora del fondo de pensiones deberá comunicar a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones la terminación de los planes de pensiones a que se refiere este artículo, informará sobre el proceso de liquidación y transferencia de activos y pasivos del plan a otra institución financiera o similar de acuerdo a lo establecido en la legislación del Estado de acogida y deberá facilitar a los partícipes y beneficiarios, o a sus representantes, una descripción general del procedimiento.

A los planes de pensiones a que se refiere este artículo les serán de aplicación las causas de terminación previstas en el artículo 5.4.c) y d), sin perjuicio de otras causas de terminación establecidas en sus especificaciones o en la legislación nacional aplicable al plan.

En la liquidación del plan, el destino de los derechos consolidados de los partícipes y económicos de los beneficiarios se ajustará a lo previsto en los acuerdos correspondientes, en las especificaciones del plan o en la legislación nacional aplicable al plan.

La ausencia de actividad, de partícipes, beneficiarios y recursos en un plan de pensiones sujeto a la legislación de otro Estado miembro, durante un plazo superior a un año, será causa de baja del plan en el Registro administrativo de fondos de pensiones.

[. . .]

Sección 4.ª Transferencias transfronterizas

Artículo 49. *Aspectos generales de las transferencias transfronterizas de planes de pensiones de empleo entre fondos de pensiones de empleo de los Estados miembros.*

1. Un fondo de pensiones de empleo autorizado o registrado en un Estado miembro podrá transferir la totalidad o una parte de las obligaciones, provisiones técnicas y otras obligaciones y derechos de un plan de pensiones de empleo adscrito al mismo, así como los activos que le correspondan o su equivalente en efectivo, a un fondo de pensiones de empleo receptor autorizado o registrado en otro Estado miembro.

La transferencia transfronteriza parcial de un plan de pensiones de empleo sujeto a la legislación social y laboral española podrá realizarse en aplicación de los criterios establecidos reglamentariamente para la adscripción de un plan de pensiones de empleo a varios fondos de pensiones, en los planes de promoción conjunta con ocasión de la separación de entidades promotoras o cuando se produzca una escisión del plan en dos o más planes a consecuencia de operaciones societarias.

2. Los costes de la transferencia no correrán a cargo del resto de los partícipes y beneficiarios del fondo de pensiones de empleo transferente ni de los partícipes y beneficiarios titulares del fondo de pensiones de empleo receptor.

3. La transferencia estará sujeta a la aprobación previa de una mayoría de los partícipes y una mayoría de los beneficiarios afectados, o, si procede, de una mayoría de sus representantes y, además, cuando proceda, requerirá la aprobación de la empresa promotora, de conformidad con lo previsto en la legislación nacional aplicable.

El fondo de pensiones de empleo transferente pondrá la información sobre las condiciones de la transferencia a disposición de los partícipes y beneficiarios interesados y, si procede, de sus representantes, con tiempo suficiente antes de que se presente la solicitud de autorización de la transferencia por la autoridad competente del Estado miembro de origen del fondo receptor prevista en los artículos 50 y 51. Dicha información incluirá la relativa a la cesión de datos personales de los partícipes y beneficiarios afectados y al nuevo responsable de su tratamiento.

4. Cuando se trate de un plan de pensiones de empleo sujeto a la legislación social y laboral española la aprobación previa referida deberá otorgarse mediante el acuerdo de la comisión de control del plan de pensiones con la mayoría estipulada en las especificaciones del mismo para los cambios de gestora o depositaria y de movilización del plan a otro fondo, debiendo incluir, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes. A tal efecto, los miembros de la comisión de control del plan de pensiones que representen conjuntamente a partícipes y beneficiarios se computarán como representantes de partícipes.

5. En caso de desacuerdo sobre el procedimiento o contenido de una acción o inacción de la autoridad competente del Estado miembro de origen del fondo de pensiones de empleo transferente o receptor, incluida la decisión de autorizar o denegar una transferencia transfronteriza, la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (AESPJ) podrá emprender una mediación no vinculante de conformidad con el artículo 31, segundo párrafo, letra c), del Reglamento (UE) n.º 1094/2010, a solicitud de una de las autoridades competentes o por propia iniciativa.

Artículo 50. *Transferencia transfronteriza desde un fondo de pensiones de empleo autorizado y registrado en España a otro fondo de pensiones de empleo autorizado o registrado en otro Estado miembro.*

1. La transferencia transfronteriza de un plan de pensiones de empleo desde un fondo de pensiones de empleo transferente autorizado y registrado en España deberá ser autorizada previamente por la autoridad competente del Estado miembro de origen del fondo de pensiones de empleo receptor, tras haberse obtenido antes la autorización de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. La solicitud de autorización de transferencia deberá presentarla el fondo de pensiones receptor ante la autoridad competente de su Estado miembro de origen.

2. La solicitud de autorización de la transferencia a que se refiere el apartado 1 deberá contener la siguiente información:

a) El acuerdo escrito entre los fondos de pensiones de empleo transferente y receptor exponiendo las condiciones de la transferencia, el cual requerirá la aprobación previa de la comisión de control del fondo de pensiones transferente y será suscrito en nombre de este por las entidades gestora y depositaria del mismo.

b) Una descripción de las principales características del plan de pensiones afectado.

c) Una descripción de las obligaciones o provisiones técnicas que se vayan a transferir, y otras obligaciones y derechos, así como los activos correspondientes o su equivalente en efectivo.

d) Identificación de los fondos de pensiones transferente y receptor, indicando su denominación y el domicilio de sus administraciones principales y, en su caso, de las entidades que ejerzan su administración, así como el nombre del Estado miembro en el que cada fondo de pensiones de empleo esté registrado o autorizado.

e) Identificación de la entidad promotora del plan, indicando su denominación y el domicilio de su administración principal.

f) Acreditación de la aprobación previa a que se refiere el artículo 49.3.

g) Cuando proceda, el nombre del Estado miembro cuya legislación social y laboral sea aplicable al plan de pensiones en cuestión.

3. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones examinará únicamente si:

a) En caso de transferencia parcial de las obligaciones del plan de pensiones, provisiones técnicas, y otras obligaciones y derechos, así como los activos correspondientes o su equivalente en efectivo, los intereses a largo plazo de los partícipes y beneficiarios de la parte restante del plan están protegidos adecuadamente.

b) Los derechos individuales de los partícipes y beneficiarios son al menos los mismos tras la transferencia.

c) Los activos correspondientes al plan de pensiones que se van a transferir son suficientes y adecuados para cubrir las obligaciones, provisiones técnicas, y otras obligaciones y derechos que se vayan a transferir, de conformidad con la normativa aplicable en España.

4. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en el plazo de ocho semanas a partir de la fecha en la que reciba la solicitud transmitida por la autoridad competente del Estado miembro de origen del fondo de pensiones de empleo receptor, comunicará a esta autoridad los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 3 y el consecuente otorgamiento o denegación de su autorización a la transferencia solicitada.

5. Cuando la transferencia dé lugar a una actividad transfronteriza, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones también informará a la autoridad competente del Estado

miembro de origen del fondo de pensiones de empleo receptor acerca de las disposiciones de la legislación social y laboral pertinente en el ámbito de los planes de pensiones de empleo con arreglo a las cuales deberá gestionarse el plan de pensiones y acerca de los requisitos de información o en su caso del Estado miembro de acogida que se aplicarán a la actividad transfronteriza. Esta información se comunicará en un nuevo plazo de cuatro semanas.

6. Una vez efectuada la transferencia, la entidad gestora del fondo de pensiones transferente deberá notificarlo a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones dentro del plazo de un mes desde que se haga efectiva.

7. Cuando se trate de la transferencia de un plan de pensiones sujeto a la legislación social y laboral española entre fondos de pensiones de empleo autorizados o registrados en otro u otros Estados miembros, una vez efectuada la transferencia, la comisión de control del plan de pensiones y el representante en España del fondo de pensiones de empleo receptor deberán notificarlo a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en el plazo de un mes desde que se haga efectiva.

Artículo 51. *Transferencia transfronteriza desde un fondo de pensiones de empleo autorizado o registrado en otro Estado miembro a otro fondo de pensiones de empleo autorizado y registrado en España.*

1. La transferencia transfronteriza de un plan de pensiones de empleo desde un fondo de pensiones de empleo transferente autorizado o registrado en otro Estado miembro a otro fondo de pensiones de empleo receptor autorizado y registrado en España deberá ser autorizada previamente por la Dirección General de Seguros y Fondo de Pensiones, tras haberse obtenido antes la autorización de la autoridad competente del Estado miembro de origen del fondo de pensiones de empleo transferente.

A dichos efectos, la solicitud de autorización de transferencia deberá presentarla el fondo de pensiones de empleo receptor ante la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, la cual concederá o denegará la autorización y comunicará su decisión al fondo de pensiones de empleo receptor en un plazo de tres meses a partir de la recepción de la solicitud.

2. La solicitud de autorización de la transferencia a que se refiere el apartado 1 deberá contener la siguiente información:

a) El acuerdo escrito entre los fondos de pensiones de empleo transferente y receptor exponiendo las condiciones de la transferencia, el cual requerirá la aprobación previa de la comisión de control del fondo de pensiones receptor y será suscrito en nombre de este por las entidades gestora y depositaria del mismo.

b) Una descripción de las principales características del plan de pensiones afectado.

c) Una descripción de las obligaciones o provisiones técnicas que se vayan a transferir, y otras obligaciones y derechos, así como los activos correspondientes o su equivalente en efectivo.

d) Identificación de los fondos de pensiones transferente y receptor, indicando su denominación y el domicilio de sus administraciones principales y, en su caso, de las entidades que ejerzan su administración, así como el nombre del Estado miembro en el que cada fondo de pensiones de empleo está registrado o autorizado.

e) Identificación de la entidad promotora del plan, indicando su denominación y el domicilio de su administración principal.

f) Acreditación de la aprobación previa a que se refiere el artículo 49.3.

g) Cuando proceda, el nombre del Estado miembro cuya legislación social y laboral sea aplicable al plan de pensiones en cuestión.

3. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones transmitirá la solicitud contemplada en el apartado 1 y 2 a la autoridad competente del Estado miembro del fondo de pensiones de empleo transferente sin demora a partir de la fecha de su recepción.

4. La Dirección General de Seguros y Fondos de pensiones examinará únicamente que:

a) El fondo de pensiones de empleo receptor ha facilitado toda la información contemplada en el apartado 2.

b) La estructura administrativa, la situación financiera del fondo de pensiones de empleo receptor y la honorabilidad o la experiencia o las cualificaciones profesionales de las personas que gestionan el fondo de pensiones de empleo receptor son compatibles con la transferencia propuesta.

c) Los intereses a largo plazo de los partícipes y beneficiarios del fondo de pensiones de empleo receptor y la parte del plan transferida están protegidos adecuadamente durante y después de la transferencia.

d) Las provisiones técnicas del fondo de pensiones de empleo receptor se han financiado en su totalidad en el momento de la transferencia, cuando la transferencia dé lugar a una actividad transfronteriza.

e) Los activos que se vayan a transferir son suficientes y adecuados para cubrir las obligaciones, las provisiones técnicas, y otras obligaciones y derechos que se vayan a transferir, de conformidad con la normativa aplicable en España.

5. Una vez recibida por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones la comunicación de la autoridad del Estado miembro de origen del fondo de pensiones transferente a la que se refiere el artículo 12.9 de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, dicha Dirección General resolverá sobre la solicitud de autorización de la transferencia y notificará su decisión al fondo receptor en el plazo de tres meses indicado en el apartado 1.

6. En caso de que se deniegue la autorización, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones motivará dicha denegación en el plazo de tres meses mencionado en el apartado 1. La resolución denegatoria de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, que no agota la vía administrativa, será susceptible de recurso de alzada y contencioso administrativo.

7. La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, en el plazo de dos semanas desde la fecha de la resolución adoptada, informará acerca de esta a la autoridad competente del Estado miembro de origen del fondo de pensiones de empleo transferente.

8. Cuando la transferencia dé lugar a una actividad transfronteriza y la autoridad competente del Estado miembro de origen del fondo transferente haya informado a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, según lo dispuesto en el artículo 12.11 de la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, acerca de las disposiciones de la legislación social y laboral pertinente en el ámbito de los planes de pensiones de empleo y acerca de los requisitos de información del Estado miembro de acogida que se aplicarán a la actividad transfronteriza, la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones comunicará al fondo de pensiones de empleo receptor dicha información en el plazo de una semana a partir de la fecha de su recepción.

9. A partir del momento en que se reciba la decisión de conceder la autorización a que se refiere el apartado 1, o bien, si no se ha recibido información sobre la decisión de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, en la fecha de vencimiento del plazo a que se refiere el apartado 8, el fondo de pensiones de empleo receptor podrá empezar a gestionar el plan de pensiones.

Una vez efectuada la transferencia, la entidad gestora del fondo de pensiones receptor deberá notificarlo a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones dentro del plazo de un mes desde que se haga efectiva.

[. . .]

Disposición adicional novena. *Tratamiento de datos de carácter personal.*

Los tratamientos de datos de carácter personal de las personas físicas se realizarán con estricta sujeción a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el 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 y en el resto de la normativa sobre protección de datos personales.

[. . .]

Disposición transitoria segunda. *Adaptación de los planes y fondos de pensiones preexistentes a las modificaciones introducidas en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, por el artículo 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

Los planes y fondos de pensiones existentes a 1 de enero de 2002 deberán adaptarse a las modificaciones introducidas en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en virtud del artículo 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, e incorporadas a la presente Ley. Dicha adaptación se ajustará a lo previsto en los párrafos siguientes.

La designación de defensor del partícipe de los planes de pensiones del sistema individual a que se refiere el apartado 5 del artículo 7 de esta Ley, deberá efectuarse y comunicarse a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en el plazo de doce meses contados desde el día 1 de enero de 2002. La comisión de control del plan individual se entenderá disuelta una vez se haya comunicado dicha designación y notificado la misma por el promotor a la comisión de control correspondiente.

La información trimestral a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones a que se refiere el apartado 8 del artículo 19 de esta Ley, será obligatoria a partir de 1 de enero del ejercicio 2003 respecto del último trimestre anterior.

Sin perjuicio de lo anterior y de la aplicación efectiva, desde 1 de enero de 2002, de las demás disposiciones establecidas en el artículo 32 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, e incorporadas a la presente Ley, se concede un plazo de doce meses desde el día 1 de enero de 2002 para la adaptación formal de las especificaciones de los planes de pensiones y normas de funcionamiento de los fondos de pensiones a lo previsto en las referidas disposiciones.

Los planes de pensiones de empleo existentes a 31 de diciembre de 2001 mantendrán la distribución de representantes en la comisión de control del plan prevista en sus especificaciones a dicha fecha, o la establecida en modificaciones posteriores de las especificaciones por acuerdo de negociación colectiva. En todo caso, en los planes de pensiones que no hayan adaptado sus especificaciones a lo establecido en los párrafos b) y c) del artículo 7.3 de esta Ley antes de 1 de enero de 2006, dichos preceptos se aplicarán directamente.

Los fondos de pensiones que el 1 de enero de 2002 integren simultáneamente planes de pensiones de empleo y planes del sistema asociado o individual podrán mantener tal situación, si bien en este caso no podrán integrar nuevos planes de pensiones individuales o asociados. La comisión de control de estos fondos se formará exclusivamente con representación de los planes de empleo, y se deberá proceder a las adaptaciones necesarias en un plazo de 12 meses desde el 1 de enero de 2002. No obstante, el acceso de los referidos fondos de pensiones a la actividad transfronteriza, regulada en la Sección 2.ª del Capítulo X, requerirá la movilización previa a otros fondos de pensiones de los planes de pensiones adscritos que no correspondan al sistema de empleo, y limitará su actividad a los planes del sistema de empleo.

Los partícipes de planes de pensiones que, a 1 de enero de 2002, cuenten con una edad superior a los sesenta y cinco años no ejerzan o hubieran cesado en la relación laboral o profesional y no se encuentren cotizando para la contingencia de jubilación en ningún Régimen de Seguridad Social deberán, en el plazo de seis meses contados desde 1 de enero de 2002, comunicar la forma de cobro de la prestación correspondiente de acuerdo con la normativa vigente. Este régimen no será de aplicación a los partícipes que hubiesen realizado aportaciones exclusivamente para fallecimiento.

[. . .]

§ 174

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 281, de 24 de noviembre de 1995
Última modificación: 28 de abril de 2023
Referencia: BOE-A-1995-25444

[. . .]

LIBRO II

Delitos y sus penas

[. . .]

TÍTULO XV

De los delitos contra los derechos de los trabajadores

Artículo 311.

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.

3.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,

b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o

c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.

4.º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

5.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

[. . .]

Artículo 312.

1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

[. . .]

Artículo 314.

Quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.

Artículo 315.

1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.

[. . .]

Artículo 318.

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

[. . .]

TÍTULO XXI

Delitos contra la Constitución

[. . .]

CAPÍTULO III

De los delitos contra las Instituciones del Estado y la división de poderes

Sección 1.ª Delitos contra las instituciones del Estado

[. . .]

Artículo 494.

Incurrirán en la pena de prisión de seis meses a un año o multa de doce a veinticuatro meses los que promuevan, dirijan o presidan manifestaciones u otra clase de reuniones ante las sedes del Congreso de los Diputados, del Senado o de una Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma, cuando estén reunidos, alterando su normal funcionamiento.

[. . .]

CAPÍTULO IV

De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Sección 1.ª De los delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución

[. . .]

Artículo 513.

Son punibles las reuniones o manifestaciones ilícitas, y tienen tal consideración:

1.º Las que se celebren con el fin de cometer algún delito.

2.º Aquéllas a las que concurran personas con armas, artefactos explosivos u objetos contundentes o de cualquier otro modo peligroso.

Artículo 514.

1. Los promotores o directores de cualquier reunión o manifestación comprendida en el número 1.º del artículo anterior y los que, en relación con el número 2.º del mismo, no hayan tratado de impedir por todos los medios a su alcance las circunstancias en ellos mencionadas, incurrirán en las penas de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses. A estos efectos, se reputarán directores o promotores de la reunión o manifestación los que las convoquen o presidan.

2. Los asistentes a una reunión o manifestación que porten armas u otros medios igualmente peligrosos serán castigados con la pena de prisión de uno a dos años y multa de seis a doce meses. Los Jueces o Tribunales, atendiendo a los antecedentes del sujeto, circunstancias del caso y características del arma o instrumento portado, podrán rebajar en un grado la pena señalada.

3. Las personas que, con ocasión de la celebración de una reunión o manifestación, realicen actos de violencia contra la autoridad, sus agentes, personas o propiedades públicas o privadas, serán castigadas con la pena que a su delito corresponda, en su mitad superior.

4. Los que impidieren el legítimo ejercicio de las libertades de reunión o manifestación, o perturbaren gravemente el desarrollo de una reunión o manifestación lícita serán castigados con la pena de prisión de dos a tres años si los hechos se realizaran con violencia, y con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses si se cometieren mediante vías de hecho o cualquier otro procedimiento ilegítimo.

5. Los promotores o directores de cualquier reunión o manifestación que convocaren, celebraren o intentaren celebrar de nuevo una reunión o manifestación que hubiese sido previamente suspendida o prohibida, y siempre que con ello pretendieran subvertir el orden constitucional o alterar gravemente la paz pública, serán castigados con las penas de prisión

de seis meses a un año y multa de seis a doce meses, sin perjuicio de la pena que pudiera corresponder, en su caso, conforme a los apartados precedentes.

Artículo 515.

Son punibles las asociaciones ilícitas, teniendo tal consideración:

1.º Las que tengan por objeto cometer algún delito o, después de constituidas, promuevan su comisión.

2.º Las que, aun teniendo por objeto un fin lícito, empleen medios violentos o de alteración o control de la personalidad para su consecución.

3.º Las organizaciones de carácter paramilitar.

4.º Las que fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra personas, grupos o asociaciones por razón de su ideología, religión o creencias, la pertenencia de sus miembros o de alguno de ellos a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, situación familiar, enfermedad o discapacidad.

Artículo 516.

(Suprimido)

Artículo 517.

En los casos previstos en los números 1.º y 3.º al 6.º del artículo 515 (*) se impondrán las siguientes penas:

1.º A los fundadores, directores y presidentes de las asociaciones, las de prisión de dos a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de seis a doce años.

2.º A los miembros activos, las de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses.

(*) La remisión a los números 1º y 3º al 6º del art. 515 se entiende hecha a los actuales números 1º a 4º del art. 515, tras la modificación efectuada por el art. único.239 de la L.O. 1/2015, de 30 de marzo. Ref. BOE-A-2015-3439.

Artículo 518.

Los que con su cooperación económica o de cualquier otra clase, en todo caso relevante, favorezcan la fundación, organización o actividad de las asociaciones comprendidas en los números 1.o y 3.o al 6.o del artículo 515(*), incurrirán en la pena de prisión de uno a tres años, multa de doce a veinticuatro meses, e inhabilitación para empleo o cargo público por tiempo de uno a cuatro años.

(*) La remisión a los números 1º y 3º al 6º del art. 515 se entiende hecha a los actuales números 1º a 4º del art. 515, tras la modificación efectuada por el art. único.239 de la L.O. 1/2015, de 30 de marzo. Ref. BOE-A-2015-3439.

Artículo 519.

La provocación, la conspiración y la proposición para cometer el delito de asociación ilícita se castigarán con la pena inferior en uno o dos grados a la que corresponda, respectivamente, a los hechos previstos en los artículos anteriores.

Artículo 520.

Los Jueces o Tribunales, en los supuestos previstos en el artículo 515, acordarán la disolución de la asociación ilícita y, en su caso, cualquier otra de las consecuencias accesorias del artículo 129 de este Código.

Artículo 521.

En el delito de asociación ilícita, si el reo fuera autoridad, agente de ésta o funcionario público, se le impondrá, además de las penas señaladas, la de inhabilitación absoluta de diez a quince años.

[...]

§ 175

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 174, de 22 de julio de 2015
Última modificación: 2 de marzo de 2022
Referencia: BOE-A-2015-8168

[. . .]

TÍTULO II

Funcionamiento del Sistema

[. . .]

CAPÍTULO II

De las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

[. . .]

Artículo 20. *Normas generales, origen de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y condición de interesado.*

1. Las actuaciones inspectoras tendrán por objeto el desarrollo de las funciones previstas en el artículo 12. Dichas actuaciones se regirán por lo dispuesto en esta ley, 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, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social y en sus normas de desarrollo.

2. Se garantiza la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ejercicio de la actividad inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante una aplicación homogénea de la normativa del orden social. A tal fin se establecerán las oportunas instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes, que serán objeto de publicación, en su caso, conforme a lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, de orden de servicio derivada de planes o programas de inspección, a petición razonada de otros órganos, en virtud de denuncia o por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a criterios de eficacia y oportunidad, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso,

la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá hacer uso de toda la información disponible para la programación de actuaciones de inspección.

4. La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social es pública.

El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.

Los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto.

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos 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. En el mismo supuesto, se reconoce expresamente la condición de interesados en el procedimiento a los representantes de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, en su condición de titulares de los intereses legítimos que derivan de su representación.

5. No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hayan sido subsanadas en el plazo establecido para ello, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 3.

Tampoco se dará curso a aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.

6. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en el supuesto de asuntos coincidentes con cuestiones que con carácter previo o incidental esté conociendo un órgano jurisdiccional y que pudieran dar lugar a la exigencia de pago de cuotas de la Seguridad Social, se iniciará actuación inspectora, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 3. El inicio de actuaciones, con conocimiento formal del empresario, interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el artículo 21 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Una vez que sea firme la sentencia y sea esta comunicada a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se iniciará la tramitación del expediente liquidatorio y, en su caso, sancionador, o bien se archivarán las actuaciones.

[. . .]

§ 176

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

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
«BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 2000
Última modificación: 12 de enero de 2024
Referencia: BOE-A-2000-15060

[. . .]

CAPÍTULO II

Infracciones laborales

[. . .]

Sección 1.ª Infracciones en materia de relaciones laborales

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

[. . .]

Artículo 7. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

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.

2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.

3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.

4. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones,

permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

8. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tablones de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

9. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

11. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contratas al que se refiere el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal.

12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

14. La formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada.

Artículo 8. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.

2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.

3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.

5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1, c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.

8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

18. No presentar, en tiempo y forma, ante la Autoridad laboral competente el certificado a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como presentar información que resulte falsa o inexacta.

19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

20. Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Subsección 2.ª Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

Artículo 9. *Infracciones graves y muy graves.*

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente de este artículo:

a) No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

c) La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

d) La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

e) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.

f) La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

Subsección 3.ª Infracciones de las obligaciones establecidas en la normativa que regula el desplazamiento a España de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Artículo 10. *Infracciones.*

1. Son infracciones leves:

a) Los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.

b) No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tengan la calificación de leves.

2. Son infracciones graves:

a) La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar ya sea al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para envío y recepción de documentos o notificaciones, ya sea a una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de las personas trabajadoras, y negociación, que afecten a las personas trabajadoras desplazadas a España, así como dar cuenta a las autoridades competentes de los motivos de la ampliación del desplazamiento alegando hechos y circunstancias que se demuestre que son falsos o inexactos.

b) No tener disponible en España, durante el desplazamiento, la documentación relativa al mismo, en los términos legalmente establecidos.

c) No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales.

d) No presentar la documentación requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o presentar alguno de los documentos sin traducir.

3. Son infracciones muy graves:

a) La ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

b) El desplazamiento fraudulento de personas trabajadoras por empresas que no desarrollan actividades sustantivas en su Estado de establecimiento, así como el desplazamiento fraudulento de personas trabajadoras que no desempeñen normalmente su trabajo en el Estado Miembro de origen según lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

4. Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate, así como el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere la disposición adicional octava de la misma ley. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación se ajustarán a lo dispuesto en la presente ley.

Subsección 4.ª Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas

Artículo 10 bis. *Infracciones graves y muy graves.*

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:

a) No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas, participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.

b) La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c) La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un

procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e) La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e) El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.

Sección 2.ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

[. . .]

Artículo 12. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a

cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

15. a) No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f) Medidas de protección colectiva o individual.

g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h) Servicios o medidas de higiene personal.

i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

23. En el ámbito de aplicación del 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:

a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. En el ámbito de aplicación del 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, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

a) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

b) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la

normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b) No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

c) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas

con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

Artículo 13. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta ley.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

[. . .]

Subsección 1.ª 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.

[. . .]

Artículo 15. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. **(Suprimido)**

2. El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

4. No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.

5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

6. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

a) Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.

b) Ejecutar acciones formativas que no guarden relación con la actividad empresarial.

c) Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación.

d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

e) Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.

f) No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

g) Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.

h) Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

i) Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa para los supuestos previstos en las letras a), b) y c) de este apartado.

Artículo 16. *Infracciones muy graves.*

1. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

b) **(Suprimida)**

c) Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por 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.

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 e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Téngase en cuenta que se modifica la letra c) del apartado 1 por la disposición final 1.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, Ref. BOE-A-2023-5365 y, con la misma fecha de publicación oficial y entrada en vigor, se vuelve a modificar la letra c) por la disposición final 6.4 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366. Se muestran ambas redacciones.

d) Obtener o disfrutar indebidamente de incentivos a las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, 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 los incentivos a de las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, 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).

[. . .]

§ 177

Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 77, de 31 de marzo de 2015
Última modificación: 23 de febrero de 2021
Referencia: BOE-A-2015-3442

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

[. . .]

Artículo 4. *Principios rectores de la acción de los poderes públicos en relación con la seguridad ciudadana.*

1. El ejercicio de las potestades y facultades reconocidas por esta Ley a las administraciones públicas y, específicamente, a las autoridades y demás órganos competentes en materia de seguridad ciudadana y a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se regirá por los principios de legalidad, igualdad de trato y no discriminación, oportunidad, proporcionalidad, eficacia, eficiencia y responsabilidad, y se someterá al control administrativo y jurisdiccional.

En particular, las disposiciones de los capítulos III y V deberán interpretarse y aplicarse del modo más favorable a la plena efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas, singularmente de los derechos de reunión y manifestación, las libertades de expresión e información, la libertad sindical y el derecho de huelga.

2. En particular, la actuación de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad está sujeta a los principios básicos de actuación regulados en el artículo 5 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

3. La actividad de intervención se justifica por la existencia de una amenaza concreta o de un comportamiento objetivamente peligroso que, razonablemente, sea susceptible de provocar un perjuicio real para la seguridad ciudadana y, en concreto, atentar contra los derechos y libertades individuales y colectivos o alterar el normal funcionamiento de las instituciones públicas. Las concretas intervenciones para el mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana se realizarán conforme a lo dispuesto en el capítulo III de esta Ley.

[. . .]

CAPÍTULO II

Documentación e identificación personal

Artículo 8. *Acreditación de la identidad de los ciudadanos españoles.*

1. Los españoles tienen derecho a que se les expida el Documento Nacional de Identidad.

El Documento Nacional de Identidad es un documento público y oficial y tendrá la protección que a estos otorgan las leyes. Es el único documento con suficiente valor por sí solo para la acreditación, a todos los efectos, de la identidad y los datos personales de su titular.

2. En el Documento Nacional de Identidad figurarán la fotografía y la firma de su titular, así como los datos personales que se determinen reglamentariamente, que respetarán el derecho a la intimidad de la persona, sin que en ningún caso, puedan ser relativos a la raza, etnia, religión, creencias, opinión, ideología, discapacidad, orientación o identidad sexual, o afiliación política o sindical. La tarjeta soporte del Documento Nacional de Identidad incorporará las medidas de seguridad necesarias para la consecución de condiciones de calidad e inalterabilidad y máximas garantías para impedir su falsificación.

3. El Documento Nacional de Identidad permite a los españoles mayores de edad que gocen de plena capacidad de obrar y a los menores emancipados la identificación electrónica de su titular, así como la firma electrónica de documentos, en los términos previstos en la legislación específica. Las personas con capacidad modificada judicialmente podrán ejercer esas facultades cuando expresamente lo solicite el interesado y no precise, atendiendo a la resolución judicial que complemente su capacidad, de la representación o asistencia de una institución de protección y apoyo para obligarse o contratar.

El prestador de servicios de certificación procederá a revocar el certificado de firma electrónica a instancia del Ministerio del Interior, tras recibir éste la comunicación del Encargado del Registro Civil de la inscripción de la resolución judicial que determine la necesidad del complemento de la capacidad para obligarse o contratar, del fallecimiento o de la declaración de ausencia o fallecimiento de una persona.

[. . .]

CAPÍTULO III

Actuaciones para el mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana

[. . .]

Sección 2.ª Mantenimiento y restablecimiento de la seguridad ciudadana en reuniones y manifestaciones

Artículo 23. *Reuniones y manifestaciones.*

1. Las autoridades a las que se refiere esta Ley adoptarán las medidas necesarias para proteger la celebración de reuniones y manifestaciones, impidiendo que se perturbe la seguridad ciudadana.

Asimismo podrán acordar la disolución de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones en los supuestos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión.

También podrán disolver las concentraciones de vehículos en las vías públicas y retirar aquéllos o cualesquiera otra clase de obstáculos cuando impidieran, pusieran en peligro o dificultaran la circulación por dichas vías.

2. Las medidas de intervención para el mantenimiento o el restablecimiento de la seguridad ciudadana en reuniones y manifestaciones serán graduales y proporcionadas a las circunstancias. La disolución de reuniones y manifestaciones constituirá el último recurso.

3. Antes de adoptar las medidas a las que se refiere el apartado anterior, las unidades actuantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deberán avisar de tales medidas a las

personas afectadas, pudiendo hacerlo de manera verbal si la urgencia de la situación lo hiciera imprescindible.

En caso de que se produzca una alteración de la seguridad ciudadana con armas, artefactos explosivos u objetos contundentes o de cualquier otro modo peligrosos, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad podrán disolver la reunión o manifestación o retirar los vehículos y obstáculos sin necesidad de previo aviso.

[. . .]

CAPÍTULO V

Régimen sancionador

Sección 1.ª Sujetos responsables, órganos competentes y reglas generales sobre las infracciones y la aplicación de las sanciones

Artículo 30. *Sujetos responsables.*

1. La responsabilidad por las infracciones cometidas recaerá directamente en el autor del hecho en que consista la infracción.

2. Estarán exentos de responsabilidad por las infracciones cometidas los menores de catorce años.

En caso de que la infracción sea cometida por un menor de catorce años, la autoridad competente lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que inicie, en su caso, las actuaciones oportunas.

3. A los efectos de esta Ley se considerarán organizadores o promotores de las reuniones en lugares de tránsito público o manifestaciones las personas físicas o jurídicas que hayan suscrito la preceptiva comunicación. Asimismo, aun no habiendo suscrito o presentado la comunicación, también se considerarán organizadores o promotores quienes de hecho las presidan, dirijan o ejerzan actos semejantes, o quienes por publicaciones o declaraciones de convocatoria de las mismas, por las manifestaciones orales o escritas que en ellas se difundan, por los lemas, banderas u otros signos que ostenten o por cualesquiera otros hechos pueda determinarse razonablemente que son directores de aquellas.

Artículo 31. *Normas concursales.*

1. Los hechos susceptibles de ser calificados con arreglo a dos o más preceptos de esta u otra Ley se sancionarán observando las siguientes reglas:

a) El precepto especial se aplicará con preferencia al general.

b) El precepto más amplio o complejo absorberá el que sancione las infracciones consumidas en aquel.

c) En defecto de los criterios anteriores, el precepto más grave excluirá los que sancionen el hecho con una sanción menor.

2. En el caso de que un solo hecho constituya dos o más infracciones, o cuando una de ellas sea medio necesario para cometer la otra, la conducta será sancionada por aquella infracción que aplique una mayor sanción.

3. Cuando una acción u omisión deba tomarse en consideración como criterio de graduación de la sanción o como circunstancia que determine la calificación de la infracción no podrá ser sancionada como infracción independiente.

Artículo 32. *Órganos competentes.*

1. Son órganos competentes en el ámbito de la Administración General del Estado:

a) El Ministro del Interior, para la sanción de las infracciones muy graves en grado máximo.

b) El Secretario de Estado de Seguridad, para la sanción de infracciones muy graves en grado medio y en grado mínimo.

c) Los Delegados del Gobierno en las comunidades autónomas y en las Ciudades de Ceuta y Melilla, para la sanción de las infracciones graves y leves.

2. Serán competentes para imponer las sanciones tipificadas en esta Ley las autoridades correspondientes de la Comunidad Autónoma en el ámbito de sus competencias en materia de seguridad ciudadana.

3. Los alcaldes podrán imponer las sanciones y adoptar las medidas previstas en esta Ley cuando las infracciones se cometieran en espacios públicos municipales o afecten a bienes de titularidad local, siempre que ostenten competencia sobre la materia de acuerdo con la legislación específica.

En los términos del artículo 41, las ordenanzas municipales podrán introducir especificaciones o graduaciones en el cuadro de las infracciones y sanciones tipificadas en esta Ley.

Artículo 33. *Graduación de las sanciones.*

1. En la imposición de las sanciones por la comisión de las infracciones tipificadas en esta Ley se observará el principio de proporcionalidad, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Dentro de los límites previstos para las infracciones muy graves y graves, las multas se dividirán en tres tramos de igual extensión, correspondientes a los grados mínimo, medio y máximo, en los términos del apartado 1 del artículo 39.

La comisión de una infracción determinará la imposición de la multa correspondiente en grado mínimo.

La infracción se sancionará con multa en grado medio cuando se acredite la concurrencia, al menos, de una de las siguientes circunstancias:

a) La reincidencia, por la comisión en el término de dos años de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así haya sido declarado por resolución firme en vía administrativa.

b) La realización de los hechos interviniendo violencia, amenaza o intimidación.

c) La ejecución de los hechos usando cualquier tipo de prenda u objeto que cubra el rostro, impidiendo o dificultando la identificación.

d) Que en la comisión de la infracción se utilice a menores de edad, personas con discapacidad necesitadas de especial protección o en situación de vulnerabilidad.

En cada grado, para la individualización de la multa se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La entidad del riesgo producido para la seguridad ciudadana o la salud pública.

b) La cuantía del perjuicio causado.

c) La trascendencia del perjuicio para la prevención, mantenimiento o restablecimiento de la seguridad ciudadana.

d) La alteración ocasionada en el funcionamiento de los servicios públicos o en el abastecimiento a la población de bienes y servicios.

e) El grado de culpabilidad.

f) El beneficio económico obtenido como consecuencia de la comisión de la infracción.

g) La capacidad económica del infractor.

Las infracciones sólo se sancionarán con multa en grado máximo cuando los hechos revistan especial gravedad y así se justifique teniendo en cuenta el número y la entidad de las circunstancias concurrentes y los criterios previstos en este apartado.

3. La multa por la comisión de infracciones leves se determinará directamente atendiendo a las circunstancias y los criterios del apartado anterior.

Sección 2.ª Infracciones y sanciones

Artículo 34. *Clasificación de las infracciones.*

Las infracciones tipificadas en esta Ley se clasifican en muy graves, graves y leves.

Artículo 35. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. Las reuniones o manifestaciones no comunicadas o prohibidas en infraestructuras o instalaciones en las que se prestan servicios básicos para la comunidad o en sus inmediaciones, así como la intrusión en los recintos de éstas, incluido su sobrevuelo, cuando, en cualquiera de estos supuestos, se haya generado un riesgo para la vida o la integridad física de las personas.

En el caso de las reuniones y manifestaciones serán responsables los organizadores o promotores.

2. La fabricación, reparación, almacenamiento, circulación, comercio, transporte, distribución, adquisición, certificación, enajenación o utilización de armas reglamentarias, explosivos catalogados, cartuchería o artículos pirotécnicos, incumpliendo la normativa de aplicación, careciendo de la documentación o autorización requeridas o excediendo los límites autorizados cuando tales conductas no sean constitutivas de delito así como la omisión, insuficiencia, o falta de eficacia de las medidas de seguridad o precauciones que resulten obligatorias, siempre que en tales actuaciones se causen perjuicios muy graves.

3. La celebración de espectáculos públicos o actividades recreativas quebrantando la prohibición o suspensión ordenada por la autoridad correspondiente por razones de seguridad pública.

4. La proyección de haces de luz, mediante cualquier tipo de dispositivo, sobre los pilotos o conductores de medios de transporte que puedan deslumbrarles o distraer su atención y provocar accidentes.

Artículo 36. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

1. La perturbación de la seguridad ciudadana en actos públicos, espectáculos deportivos o culturales, solemnidades y oficios religiosos u otras reuniones a las que asistan numerosas personas, cuando no sean constitutivas de infracción penal.

2. La perturbación grave de la seguridad ciudadana que se produzca con ocasión de reuniones o manifestaciones frente a las sedes del Congreso de los Diputados, el Senado y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, aunque no estuvieran reunidas, cuando no constituya infracción penal.

3. Causar desórdenes en las vías, espacios o establecimientos públicos, u obstaculizar la vía pública con mobiliario urbano, vehículos, contenedores, neumáticos u otros objetos, cuando en ambos casos se ocasione una alteración grave de la seguridad ciudadana.

4. Los actos de obstrucción que pretendan impedir a cualquier autoridad, empleado público o corporación oficial el ejercicio legítimo de sus funciones, el cumplimiento o la ejecución de acuerdos o resoluciones administrativas o judiciales, siempre que se produzcan al margen de los procedimientos legalmente establecidos y no sean constitutivos de delito.

5. Las acciones y omisiones que impidan u obstaculicen el funcionamiento de los servicios de emergencia, provocando o incrementando un riesgo para la vida o integridad de las personas o de daños en los bienes, o agravando las consecuencias del suceso que motive la actuación de aquéllos.

6. La desobediencia o la resistencia a la autoridad o a sus agentes en el ejercicio de sus funciones, cuando no sean constitutivas de delito, así como la negativa a identificarse a requerimiento de la autoridad o de sus agentes o la alegación de datos falsos o inexactos en los procesos de identificación.

7. La negativa a la disolución de reuniones y manifestaciones en lugares de tránsito público ordenada por la autoridad competente cuando concurran los supuestos del artículo 5 de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio.

8. La perturbación del desarrollo de una reunión o manifestación lícita, cuando no constituya infracción penal.

9. La intrusión en infraestructuras o instalaciones en las que se prestan servicios básicos para la comunidad, incluyendo su sobrevuelo, cuando se haya producido una interferencia grave en su funcionamiento.

10. Portar, exhibir o usar armas prohibidas, así como portar, exhibir o usar armas de modo negligente, temerario o intimidatorio, o fuera de los lugares habilitados para su uso,

aún cuando en este último caso se tuviera licencia, siempre que dichas conductas no constituyan infracción penal.

11. La solicitud o aceptación por el demandante de servicios sexuales retribuidos en zonas de tránsito público en las proximidades de lugares destinados a su uso por menores, como centros educativos, parques infantiles o espacios de ocio accesibles a menores de edad, o cuando estas conductas, por el lugar en que se realicen, puedan generar un riesgo para la seguridad vial.

Los agentes de la autoridad requerirán a las personas que ofrezcan estos servicios para que se abstengan de hacerlo en dichos lugares, informándoles de que la inobservancia de dicho requerimiento podría constituir una infracción del párrafo 6 de este artículo.

12. La fabricación, reparación, almacenamiento, circulación, comercio, transporte, distribución, adquisición, certificación, enajenación o utilización de armas reglamentarias, explosivos catalogados, cartuchería o artículos pirotécnicos, incumpliendo la normativa de aplicación, careciendo de la documentación o autorización requeridas o excediendo los límites autorizados cuando tales conductas no sean constitutivas de delito, así como la omisión, insuficiencia, o falta de eficacia de las medidas de seguridad o precauciones que resulten obligatorias.

13. La negativa de acceso o la obstrucción deliberada de las inspecciones o controles reglamentarios, establecidos conforme a lo dispuesto en esta Ley, en fábricas, locales, establecimientos, embarcaciones y aeronaves.

14. El uso público e indebido de uniformes, insignias o condecoraciones oficiales, o réplicas de los mismos, así como otros elementos del equipamiento de los cuerpos policiales o de los servicios de emergencia que puedan generar engaño acerca de la condición de quien los use, cuando no sea constitutivo de infracción penal.

15. La falta de colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la averiguación de delitos o en la prevención de acciones que puedan poner en riesgo la seguridad ciudadana en los supuestos previstos en el artículo 7.

16. El consumo o la tenencia ilícitos de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, aunque no estuvieran destinadas al tráfico, en lugares, vías, establecimientos públicos o transportes colectivos, así como el abandono de los instrumentos u otros efectos empleados para ello en los citados lugares.

17. El traslado de personas, con cualquier tipo de vehículo, con el objeto de facilitar a éstas el acceso a drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, siempre que no constituya delito.

18. La ejecución de actos de plantación y cultivo ilícitos de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en lugares visibles al público, cuando no sean constitutivos de infracción penal.

19. La tolerancia del consumo ilegal o el tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en locales o establecimientos públicos o la falta de diligencia en orden a impedirlos por parte de los propietarios, administradores o encargados de los mismos.

20. La carencia de los registros previstos en esta Ley para las actividades con trascendencia para la seguridad ciudadana o la omisión de comunicaciones obligatorias.

21. La alegación de datos o circunstancias falsos para la obtención de las documentaciones previstas en esta Ley, siempre que no constituya infracción penal.

22. El incumplimiento de las restricciones a la navegación reglamentariamente impuestas a las embarcaciones de alta velocidad y aeronaves ligeras.

Téngase en cuenta que se declara que el apartado 22 no es inconstitucional siempre que se interprete que la conducta que tipifica consiste en (i) el incumplimiento de las restricciones a la navegación en esos sectores impuestas por motivos de seguridad ciudadana (ii) que produjese como resultado un perjuicio real para la seguridad ciudadana o una amenaza concreta de la que razonablemente se pueda seguir aquel perjuicio, por la Sentencia del TC 13/2021, de 28 de enero. Ref. BOE-A-2021-2832

23. El uso **no autorizado** de imágenes o datos personales o profesionales de autoridades o miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que pueda poner en peligro la seguridad personal o familiar de los agentes, de las instalaciones protegidas o en riesgo el éxito de una operación, con respeto al derecho fundamental a la información.

> Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad y nulidad del inciso destacado del apartado 23 y la no inconstitucionalidad del resto del apartado siempre que se interprete en el sentido establecido en el FJ 7 C), por la Sentencia del TC 172/2020, de 19 de noviembre. Ref. BOE-A-2020-16819
>
> Asimismo, se declara que el apartado 23 no es inconstitucional siempre que se interprete en el sentido establecido en el fundamento jurídico 2.c) por la Sentencia del TC 13/2021, de 28 de enero. Ref. BOE-A-2021-2832

Artículo 37. *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

1. La celebración de reuniones en lugares de tránsito público o de manifestaciones, incumpliendo lo preceptuado en los artículos 4.2, 8, 9, 10 y 11 de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, cuya responsabilidad corresponderá a los organizadores o promotores.

2. La exhibición de objetos peligrosos para la vida e integridad física de las personas con ánimo intimidatorio, siempre que no constituya delito o infracción grave.

3. El incumplimiento de las restricciones de circulación peatonal o itinerario con ocasión de un acto público, reunión o manifestación, cuando provoquen alteraciones menores en el normal desarrollo de los mismos.

4. Las faltas de respeto y consideración cuyo destinatario sea un miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ejercicio de sus funciones de protección de la seguridad, cuando estas conductas no sean constitutivas de infracción penal.

5. La realización o incitación a la realización de actos que atenten contra la libertad e indemnidad sexual, o ejecutar actos de exhibición obscena, cuando no constituya infracción penal.

6. La proyección de haces de luz, mediante cualquier tipo de dispositivo, sobre miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para impedir o dificultar el ejercicio de sus funciones.

7. La ocupación de cualquier inmueble, vivienda o edificio ajenos, o la permanencia en ellos, en ambos casos contra la voluntad de su propietario, arrendatario o titular de otro derecho sobre el mismo, cuando no sean constitutivas de infracción penal.

Asimismo la ocupación de la vía pública con infracción de lo dispuesto por la Ley o contra la decisión adoptada en aplicación de aquella por la autoridad competente. Se entenderá incluida en este supuesto la ocupación de la vía pública para la venta ambulante no autorizada.

> Téngase en cuenta que se declara que no son inconstitucionales los apartados 3 y 7 siempre que se interpreten en el sentido establecido en el FJ 6 E) y 6 F), respectivamente, por la Sentencia del TC 172/2020, de 19 de noviembre. Ref. BOE-A-2020-16819
>
> Asimismo, se declara que el apartado 7 no es inconstitucional, siempre que se interprete en el sentido establecido en el fundamento jurídico 2.d) por la Sentencia del TC 13/2021, de 28 de enero. Ref. BOE-A-2021-2832

8. La omisión o la insuficiencia de medidas para garantizar la conservación de la documentación de armas y explosivos, así como la falta de denuncia de la pérdida o sustracción de la misma.

9. Las irregularidades en la cumplimentación de los registros previstos en esta Ley con trascendencia para la seguridad ciudadana, incluyendo la alegación de datos o circunstancias falsos o la omisión de comunicaciones obligatorias dentro de los plazos establecidos, siempre que no constituya infracción penal.

10. El incumplimiento de la obligación de obtener la documentación personal legalmente exigida, así como la omisión negligente de la denuncia de su sustracción o extravío.

11. La negligencia en la custodia y conservación de la documentación personal legalmente exigida, considerándose como tal la tercera y posteriores pérdidas o extravíos en el plazo de un año.

12. La negativa a entregar la documentación personal legalmente exigida cuando se hubiese acordado su retirada o retención.

13. Los daños o el deslucimiento de bienes muebles o inmuebles de uso o servicio público, así como de bienes muebles o inmuebles privados en la vía pública, cuando no constituyan infracción penal.

14. El escalamiento de edificios o monumentos sin autorización cuando exista un riesgo cierto de que se ocasionen daños a las personas o a los bienes.

15. La remoción de vallas, encintados u otros elementos fijos o móviles colocados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para delimitar perímetros de seguridad, aun con carácter preventivo, cuando no constituya infracción grave.

16. Dejar sueltos o en condiciones de causar daños animales feroces o dañinos, así como abandonar animales domésticos en condiciones en que pueda peligrar su vida.

17. El consumo de bebidas alcohólicas en lugares, vías, establecimientos o transportes públicos cuando perturbe gravemente la tranquilidad ciudadana.

Artículo 38. *Prescripción de las infracciones.*

1. Las infracciones administrativas tipificadas en esta Ley prescribirán a los seis meses, al año o a los dos años de haberse cometido, según sean leves, graves o muy graves, respectivamente.

2. Los plazos señalados en esta Ley se computarán desde el día en que se haya cometido la infracción. No obstante, en los casos de infracciones continuadas y de infracciones de efectos permanentes, los plazos se computarán, respectivamente, desde el día en que se realizó la última infracción y desde que se eliminó la situación ilícita.

3. La prescripción se interrumpirá por cualquier actuación administrativa de la que tenga conocimiento formal el interesado dirigida a la sanción de la infracción, reanudándose el cómputo del plazo de prescripción si el procedimiento estuviera paralizado más de un mes por causa no imputable al presunto responsable.

4. Se interrumpirá igualmente la prescripción como consecuencia de la apertura de un procedimiento judicial penal, hasta que la autoridad judicial comunique al órgano administrativo su finalización en los términos del apartado 2 del artículo 45.

Artículo 39. *Sanciones.*

1. Las infracciones muy graves se sancionarán con multa de 30.001 a 600.000 euros; las graves, con multa de 601 a 30.000 euros, y las leves, con multa de 100 a 600 euros.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33.2, los tramos correspondientes a los grados máximo, medio y mínimo de las multas previstas por la comisión de infracciones graves y muy graves serán los siguientes:

a) Para las infracciones muy graves, el grado mínimo comprenderá la multa de 30.001 a 220.000 euros; el grado medio, de 220.001 a 410.000 euros, y el grado máximo, de 410.001 a 600.000 euros.

b) Para las infracciones graves, el grado mínimo comprenderá la multa de 601 a 10.400; el grado medio, de 10.401 a 20.200 euros, y el grado máximo, de 20.201 a 30.000 euros.

2. La multa podrá llevar aparejada alguna o algunas de las siguientes sanciones accesorias, atendiendo a la naturaleza de los hechos constitutivos de la infracción:

a) La retirada de las armas y de las licencias o permisos correspondientes a las mismas.

b) El comiso de los bienes, medios o instrumentos con los que se haya preparado o ejecutado la infracción y, en su caso, de los efectos procedentes de ésta, salvo que unos u otros pertenezcan a un tercero de buena fe no responsable de dicha infracción que los haya adquirido legalmente. Cuando los instrumentos o efectos sean de lícito comercio y su valor

no guarde relación con la naturaleza o gravedad de la infracción, el órgano competente para imponer la sanción que proceda podrá no acordar el comiso o acordarlo parcialmente.

c) La suspensión temporal de las licencias, autorizaciones o permisos desde seis meses y un día a dos años por infracciones muy graves y hasta seis meses para las infracciones graves, en el ámbito de las materias reguladas en el capítulo IV de esta Ley. En caso de reincidencia, la sanción podrá ser de dos años y un día hasta seis años por infracciones muy graves y hasta dos años por infracciones graves.

d) La clausura de las fábricas, locales o establecimientos, desde seis meses y un día a dos años por infracciones muy graves y hasta seis meses por infracciones graves, en el ámbito de las materias reguladas en el capítulo IV de esta Ley. En caso de reincidencia, la sanción podrá ser de dos años y un día hasta seis años por infracciones muy graves y hasta dos años por infracciones graves.

Artículo 40. *Prescripción de las sanciones.*

1. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por infracciones graves, a los dos años, y las impuestas por infracciones leves al año, computados desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza en vía administrativa la resolución por la que se impone la sanción.

2. Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento de ejecución, volviendo a transcurrir el plazo si aquél se paraliza durante más de un mes por causa no imputable al infractor.

Artículo 41. *Habilitación reglamentaria.*

Las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones en el cuadro de las infracciones y sanciones tipificadas en esta Ley que, sin constituir nuevas infracciones o sanciones, ni alterar su naturaleza y límites, contribuyan a la más correcta identificación de las conductas o a la más precisa determinación de las sanciones correspondientes.

Artículo 42. *Reparación del daño e indemnización.*

1. Si las conductas sancionadas hubieran ocasionado daños o perjuicios a la administración pública, la resolución del procedimiento contendrá un pronunciamiento expreso acerca de los siguientes extremos:

a) La exigencia al infractor de la reposición a su estado originario de la situación alterada por la infracción.

b) Cuando ello no fuera posible, la indemnización por los daños y perjuicios causados, si éstos hubiesen quedado determinados durante el procedimiento. Si el importe de los daños y perjuicios no hubiese quedado establecido, se determinará en un procedimiento complementario, susceptible de terminación convencional, cuya resolución pondrá fin a la vía administrativa.

2. La responsabilidad civil derivada de una infracción será siempre solidaria entre todos los causantes del daño.

3. Cuando sea declarado autor de los hechos cometidos un menor de dieciocho años no emancipado o una persona con la capacidad modificada judicialmente, responderán, solidariamente con él, de los daños y perjuicios ocasionados sus padres, tutores, curadores, acogedores o guardadores legales o de hecho, según proceda.

Artículo 43. *Registro Central de Infracciones contra la Seguridad Ciudadana.*

1. A efectos exclusivamente de apreciar la reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas en esta Ley, se crea en el Ministerio del Interior un Registro Central de Infracciones contra la Seguridad Ciudadana.

Las comunidades autónomas que hayan asumido competencias para la protección de personas y bienes y para el mantenimiento de la seguridad ciudadana y cuenten con un cuerpo de policía propio, podrán crear sus propios registros de infracciones contra la seguridad ciudadana.

2. Reglamentariamente se regulará la organización y funcionamiento del Registro Central de Infracciones contra la Seguridad Ciudadana, en el que únicamente se practicarán los siguientes asientos:

a) Datos personales del infractor.
b) Infracción cometida.
c) Sanción o sanciones firmes en vía administrativa impuestas, con indicación de su alcance temporal, cuando proceda.
d) Lugar y fecha de la comisión de la infracción.
e) Órgano que haya impuesto la sanción.

3. Las personas a las que se haya impuesto una sanción que haya adquirido firmeza en vía administrativa serán informadas de que se procederá a la práctica de los correspondientes asientos en el Registro Central de Infracciones contra la Seguridad Ciudadana. Podrán solicitar el acceso, cancelación o rectificación de sus datos de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y su normativa de desarrollo. Los asientos se cancelarán de oficio transcurridos tres años cuando se trate de infracciones muy graves, dos años en el caso de infracciones graves y uno en el de infracciones leves, a contar desde la firmeza de la sanción.

4. Las autoridades y órganos de las distintas administraciones públicas con competencia sancionadora en materia de seguridad ciudadana, de acuerdo con esta Ley, comunicarán al Registro Central de Infracciones contra la Seguridad Ciudadana las resoluciones sancionadoras dictadas, una vez firmes en vía administrativa. Asimismo, a estos efectos, dichas administraciones públicas tendrán acceso a los datos obrantes en ese Registro Central.

Sección 3.ª Procedimiento sancionador

Artículo 44. *Régimen jurídico.*

El ejercicio de la potestad sancionadora en materia de protección de la seguridad ciudadana se regirá por el título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, sin perjuicio de las especialidades que se regulan en este capítulo.

Artículo 45. *Carácter subsidiario del procedimiento administrativo sancionador respecto del penal.*

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente cuando se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

2. En los supuestos en que las conductas pudieran ser constitutivas de delito, el órgano administrativo pasará el tanto de culpa a la autoridad judicial o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que de otro modo ponga fin al procedimiento penal, o el Ministerio Fiscal no acuerde la improcedencia de iniciar o proseguir las actuaciones en vía penal, quedando hasta entonces interrumpido el plazo de prescripción.

La autoridad judicial y el Ministerio Fiscal comunicarán al órgano administrativo la resolución o acuerdo que hubieran adoptado.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, podrá iniciarse o proseguir el procedimiento sancionador. En todo caso, el órgano administrativo quedará vinculado por los hechos declarados probados en vía judicial.

4. Las medidas cautelares adoptadas antes de la intervención judicial podrán mantenerse mientras la autoridad judicial no resuelva otra cosa.

Artículo 46. *Acceso a los datos de otras administraciones públicas.*

1. Las autoridades y órganos de las distintas administraciones públicas competentes para imponer sanciones de acuerdo con esta Ley podrán acceder a los datos relativos a los

sujetos infractores que estén directamente relacionados con la investigación de los hechos constitutivos de infracción, sin necesidad de consentimiento previo del titular de los datos, con las garantías de seguridad, integridad y disponibilidad, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

2. A los exclusivos efectos de cumplimentar las actuaciones que los órganos de la Administración General del Estado competentes en los procedimientos regulados en esta Ley y sus normas de desarrollo tienen encomendadas, la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos establecidos en la normativa tributaria o de la seguridad social, así como el Instituto Nacional de Estadística, en lo relativo al Padrón Municipal de Habitantes, facilitarán a aquéllos el acceso a los ficheros en los que obren datos que hayan de constar en dichos procedimientos, sin que sea preciso el consentimiento de los interesados.

Artículo 47. *Medidas provisionales anteriores al procedimiento.*

1. Los agentes de la autoridad intervendrán y aprehenderán cautelarmente los instrumentos utilizados para la comisión de la infracción, así como el dinero, los frutos o los productos directamente obtenidos, que se mantendrán en los depósitos establecidos al efecto o bajo la custodia de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad mientras se tramita el procedimiento sancionador o hasta que, en su caso, se resuelva la devolución o se decrete el comiso.

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 del artículo 49, si la aprehensión fuera de bienes fungibles y el coste del depósito superase el valor venal, éstos se destruirán o se les dará el destino adecuado, de acuerdo con el procedimiento que se establezca reglamentariamente.

2. Excepcionalmente, en los supuestos de grave riesgo o peligro inminente para personas o bienes, las medidas provisionales previstas en el apartado 1 del artículo 49, salvo la del párrafo f), podrán ser adoptadas directamente por los agentes de la autoridad con carácter previo a la iniciación del procedimiento, debiendo ser ratificadas, modificadas o revocadas en el acuerdo de incoación en el plazo máximo de quince días. En todo caso, estas medidas quedarán sin efecto si, transcurrido dicho plazo, no se incoa el procedimiento o el acuerdo de incoación no contiene un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

Artículo 48. *Actuaciones previas.*

1. Con anterioridad a la incoación del procedimiento se podrán realizar actuaciones previas con objeto de determinar si concurren circunstancias que las justifiquen. En especial, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

Las actuaciones previas se incorporarán al procedimiento sancionador.

2. Las actuaciones previas podrán desarrollarse sin intervención del presunto responsable, si fuera indispensable para garantizar el buen fin de la investigación, dejando constancia escrita en las diligencias instruidas al efecto de las razones que justifican su no intervención.

3. La práctica de actuaciones previas no interrumpirá la prescripción de las infracciones.

Artículo 49. *Medidas de carácter provisional.*

1. Incoado el expediente, el órgano competente para resolver podrá adoptar en cualquier momento, mediante acuerdo motivado, las medidas de carácter provisional que resulten necesarias para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, el buen fin del procedimiento, evitar el mantenimiento de los efectos de la infracción o preservar la seguridad ciudadana, sin que en ningún caso puedan tener carácter sancionador. Dichas medidas serán proporcionadas a la naturaleza y gravedad de la infracción y podrán consistir especialmente en:

a) El depósito en lugar seguro de los instrumentos o efectos utilizados para la comisión de las infracciones y, en particular, de las armas, explosivos, aerosoles, objetos o materias

potencialmente peligrosos para la tranquilidad ciudadana, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

b) La adopción de medidas de seguridad de las personas, bienes, establecimientos o instalaciones que se encuentren en situación de peligro, a cargo de sus titulares.

c) La suspensión o clausura preventiva de fábricas, locales o establecimientos susceptibles de afectar a la seguridad ciudadana.

d) La suspensión parcial o total de las actividades en los establecimientos que sean notoriamente vulnerables y no tengan en funcionamiento las medidas de seguridad necesarias.

e) La adopción de medidas de seguridad de las personas y los bienes en infraestructuras e instalaciones en las que se presten servicios básicos para la comunidad.

f) La suspensión de la actividad objeto de autorizaciones, permisos, licencias y otros documentos expedidos por las autoridades administrativas, en el marco de la normativa que le sea de aplicación.

g) La suspensión en la venta, reventa o venta ambulante de las entradas del espectáculo o actividad recreativa cuya celebración o desarrollo pudiera implicar un riesgo para la seguridad ciudadana.

2. Los gastos ocasionados por la adopción de las medidas provisionales correrán a cargo del causante de los hechos objeto del expediente sancionador.

3. La duración de las medidas de carácter provisional no podrá exceder de la mitad del plazo previsto en esta Ley para la sanción que pudiera corresponder a la infracción cometida, salvo acuerdo debidamente motivado adoptado por el órgano competente.

4. El acuerdo de adopción de medidas provisionales se notificará a los interesados en el domicilio del que tenga constancia por cualquier medio la administración o, en su caso, por medios electrónicos, con indicación de los recursos procedentes contra el mismo, órgano ante el que deban presentarse y plazos para interponerlos. La autoridad competente para su adopción podrá acordar que sea objeto de conocimiento general cuando ello sea necesario para garantizar la seguridad ciudadana, con sujeción a lo dispuesto en la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

5. Las medidas adoptadas serán inmediatamente ejecutivas, sin perjuicio de que los interesados puedan solicitar su suspensión justificando la apariencia de buen derecho y la existencia de daños de difícil o imposible reparación, prestando, en su caso, caución suficiente para asegurar el perjuicio que se pudiera derivar para la seguridad ciudadana.

6. Las medidas provisionales acordadas podrán ser modificadas o levantadas cuando varíen las circunstancias que motivaron su adopción y, en todo caso, se extinguirán con la resolución que ponga fin al procedimiento.

Artículo 50. *Caducidad del procedimiento.*

1. El procedimiento caducará transcurrido un año desde su incoación sin que se haya notificado la resolución, debiendo, no obstante, tenerse en cuenta en el cómputo las posibles paralizaciones por causas imputables al interesado o la suspensión que debiera acordarse por la existencia de un procedimiento judicial penal, cuando concurra identidad de sujeto, hecho y fundamento, hasta la finalización de éste.

2. La resolución que declare la caducidad se notificará al interesado y pondrá fin al procedimiento, sin perjuicio de que la administración pueda acordar la incoación de un nuevo procedimiento en tanto no haya prescrito la infracción. Los procedimientos caducados no interrumpirán el plazo de prescripción.

Artículo 51. *Efectos de la resolución.*

En el ámbito de la Administración General del Estado, la resolución del procedimiento sancionador será recurrible de conformidad con la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Contra la resolución que ponga fin a la vía administrativa podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en su caso, por el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona, en los términos de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Artículo 52. *Valor probatorio de las declaraciones de los agentes de la autoridad.*

En los procedimientos sancionadores que se instruyan en las materias objeto de esta Ley, las denuncias, atestados o actas formulados por los agentes de la autoridad en ejercicio de sus funciones que hubiesen presenciado los hechos, previa ratificación en el caso de haber sido negados por los denunciados, constituirán base suficiente para adoptar la resolución que proceda, salvo prueba en contrario y sin perjuicio de que aquéllos deban aportar al expediente todos los elementos probatorios disponibles.

Artículo 53. *Ejecución de la sanción.*

1. Una vez firme en vía administrativa, se procederá a la ejecución de la sanción conforme a lo previsto en esta Ley.

2. El cumplimiento de la sanción de suspensión de las licencias, autorizaciones o permisos se iniciará transcurrido un mes desde que la sanción haya adquirido firmeza en vía administrativa.

3. Las sanciones pecuniarias que no hayan sido abonadas previamente deberán hacerse efectivas dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firmeza de la sanción. Una vez vencido el plazo de ingreso sin que se hubiese satisfecho la sanción, su exacción se llevará a cabo por el procedimiento de apremio. A tal efecto, será título ejecutivo la providencia de apremio notificada al deudor, expedida por el órgano competente de la administración.

4. Cuando las sanciones hayan sido impuestas por la Administración General del Estado, los órganos y procedimientos de la recaudación ejecutiva serán los establecidos en el Reglamento General de Recaudación, aprobado por el Real Decreto 939/2005, de 29 de julio.

5. En caso de que la resolución acuerde la devolución de los instrumentos aprehendidos cautelarmente a los que se refiere el apartado 1 del artículo 47, transcurrido un mes desde la notificación de la misma sin que el titular haya recuperado el objeto aprehendido, se procederá a su destrucción o se le dará el destino adecuado en el marco de esta Ley.

Artículo 54. *Procedimiento abreviado.*

1. Una vez notificado el acuerdo de incoación del procedimiento para la sanción de infracciones graves o leves, el interesado dispondrá de un plazo de quince días para realizar el pago voluntario con reducción de la sanción de multa, o para formular las alegaciones y proponer o aportar las pruebas que estime oportunas.

Si efectúa el pago de la multa en las condiciones indicadas en el párrafo anterior, se seguirá el procedimiento sancionador abreviado, y, en caso de no hacerlo, el procedimiento sancionador ordinario.

2. El procedimiento sancionador abreviado no será de aplicación a las infracciones muy graves.

3. Una vez realizado el pago voluntario de la multa dentro del plazo de quince días contados desde el día siguiente al de su notificación, se tendrá por concluido el procedimiento sancionador con las siguientes consecuencias:

a) La reducción del 50 por ciento del importe de la sanción de multa.

b) La renuncia a formular alegaciones. En el caso de que fuesen formuladas se tendrán por no presentadas.

c) La terminación del procedimiento, sin necesidad de dictar resolución expresa, el día en que se realice el pago, siendo recurrible la sanción únicamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

[. . .]

§ 178

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

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 245, de 11 de octubre de 2011
Última modificación: 20 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-2011-15936

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

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.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra n), establecida por el art. 104.1 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 3 del artículo 47 y en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional."

ñ) Contra las Administraciones públicas, incluido el Fondo de Garantía Salarial, cuando les atribuya responsabilidad la legislación laboral.

o) En materia de prestaciones de Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos. También las cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias. Igualmente, las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como sobre el reconocimiento de la situación de dependencia y prestaciones económicas y servicios derivados de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra o), establecida por el art. 104.1 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"o) En materia de prestaciones de Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos. También las cuestiones referidas a aquellas prestaciones de protección social que establezcan las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la

cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social de las personas beneficiarias. Igualmente, las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como sobre las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social."

p) En materia de intermediación laboral, en los conflictos que surjan entre los trabajadores y los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas y otras entidades colaboradoras de aquéllos y entre estas últimas entidades y el servicio público de empleo correspondiente.

q) En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario.

r) Entre los asociados y las mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios profesionales, en los términos previstos en los artículos 64 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades.

s) En impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3.

t) En cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por ésta u otras normas con rango de ley.

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 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.

[. . .]

TÍTULO II

De las partes procesales

CAPÍTULO I

De la capacidad y legitimación procesal

[. . .]

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 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.

Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 2, establecida por el art. 104.3 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"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 secretario judicial, 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.

[...]

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 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.

Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 1, establecida por el art. 104.6 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 5 de este artículo, en el apartado 1 del artículo 32 y en el artículo 33, no podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, 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."

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.

Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 3, establecida por el art. 104.6 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"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 la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley. No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante."

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.

Téngase en cuenta que el apartado 8, añadido por el art. 104.6 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2

[. . .]

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.

Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 1, establecida por el art. 104.16 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan el agotamiento de la vía administrativa, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo

139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género."

2. Igualmente, quedan exceptuados:

a) Aquellos procesos en los que la representación corresponda al abogado del Estado, al letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las Comunidades Autónomas o de las Administraciones Locales o al letrado o letrada de las Cortes Generales.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra a) del apartado 2, establecida por el art. 104.16 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:
"a) Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al agotamiento de la vía administrativa y en ésta pudiera decidirse el asunto litigioso."

b) Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

3. Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente.

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 suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado.

2. En todo caso, transcurridos treinta días, computados en la forma indicada en el número anterior, 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 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 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.

[. . .]

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 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.

[. . .]

TÍTULO II

De las modalidades procesales

[. . .]

CAPÍTULO II

De los despidos y sanciones

[. . .]

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 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 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 IV

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

Sección 1.ª Extinción por causas objetivas

[. . .]

Artículo 122. *Calificación de la extinción del contrato.*

1. Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente.

2. La decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

[. . .]

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

Artículo 124. *Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.

b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.

c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

3. Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la autoridad laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la

finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta ley.

La presentación de la demanda por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido.

4. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

5. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

7. Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley, se suspenderá ésta hasta la resolución de aquél. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

8. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se podrán tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante.

Al admitirse la demanda, el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

10. En la misma resolución de admisión a trámite, el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda. En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley.

12. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley, con las especialidades que a continuación se señalan.

a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

1.ª El plazo para la impugnación individual dará comienzo una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

2.ª Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

3.ª El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

4.ª También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

b) Cuando el despido colectivo haya sido impugnado a través del procedimiento regulado en los apartados anteriores de este artículo, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.ª El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo, o, en su caso, desde la conciliación judicial.

2.ª La sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

3.ª Será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

CAPÍTULO V

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

[. . .]

Sección 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.

[. . .]

CAPÍTULO VII

Del procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales

[. . .]

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.

[. . .]

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.

[. . .]

LIBRO TERCERO

De los medios de impugnación

[. . .]

TÍTULO II

Del recurso de suplicación

[. . .]

Artículo 191. *Ámbito de aplicación.*

1. Son recurribles en suplicación las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo cuando la presente Ley disponga lo contrario.

2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:

a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente.

b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones.

c) Materia electoral, salvo en el caso del artículo 136.

d) Procesos de clasificación profesional, salvo en el caso previsto en el apartado 3 del artículo 137.

e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación; y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el artículo 139, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.

g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros. Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador.

3. Procederá en todo caso la suplicación:

a) En procesos por despido o extinción del contrato, salvo en los procesos por despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores.

b) En reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes; así como cuando la sentencia de instancia fuera susceptible de extensión de efectos.

Téngase en cuenta que esta actualización de la letra b) del apartado 3, establecida por el art. 104.26 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"b) En reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes."

c) En los procesos que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, así como sobre el grado de incapacidad permanente aplicable.

d) Cuando el recurso tenga por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación o de mediación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, la sentencia resolverá sólo sobre el defecto procesal invocado.

e) Contra las sentencias que decidan sobre la falta de jurisdicción por razón de la materia o de competencia territorial o funcional. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación la sentencia, resolverá sólo sobre la jurisdicción o competencia.

f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, procedimientos de oficio y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

g) Contra las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral no comprendidos en los apartados anteriores, cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de dieciocho mil euros.

4. Podrá interponerse recurso de suplicación contra las siguientes resoluciones:

a) Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que el órgano jurisdiccional, antes del acto del juicio, declare la falta de jurisdicción o de competencia por razón de la materia, de la función o del territorio.

b) Los autos y sentencias que se dicten por los Juzgados de lo Mercantil en el proceso concursal en cuestiones de carácter laboral. En dichas resoluciones deberán consignarse expresamente y por separado, los hechos que se estimen probados.

c) Los autos que resuelvan el recurso de reposición, o en su caso de revisión, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso en los siguientes supuestos:

1.º Satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto.

2.º Falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que, por caducidad de la acción o de la instancia o por otra causa legal, no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.

d) Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten los Juzgados de lo Social y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia u otros títulos, siempre que la sentencia hubiere sido recurrible en suplicación o que, de tratarse de ejecución derivada de otro título, haya recaído en asunto en el que, de haber dado lugar a sentencia, la misma hubiere sido recurrible en suplicación, en los siguientes supuestos:

1.º Cuando denieguen el despacho de ejecución.

2.º Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.

3.º Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo.

4.º En los mismos casos, procederá también recurso de suplicación en ejecución provisional si se hubieran excedido materialmente los límites de la misma o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social.

[. . .]

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.

[. . .]

LIBRO CUARTO

De la ejecución de sentencias

TÍTULO I

De la ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos

CAPÍTULO I

Disposiciones de carácter general

[. . .]

Sección 2.ª Normas sobre ejecuciones colectivas

Artículo 247. *Ejecución en conflictos colectivos.*

1. Las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3

del artículo 160 podrán ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta con las especialidades siguientes:

a) El proceso de ejecución se iniciará mediante escrito por los sujetos legitimados. Están legitimados, en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados. Los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa frente a la que se inste la misma, estarán legitimados en este proceso de ejecución aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo. En todo caso, los sindicatos más representativos y los representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores podrán personarse como partes en la ejecución, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. El Fondo de Garantía Salarial será siempre parte en estos procesos.

b) El sindicato acreditará la autorización para instar o adherirse al proceso de ejecución respecto a sus afiliados en la forma establecida en el artículo 20 de esta Ley. Con relación a los no afiliados, lo acreditará mediante autorización documentada ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos. Este último sistema de acreditación se aplicará en caso de que, quien inste la ejecución, sea un órgano de representación unitaria de los trabajadores.

c) El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.

d) De cumplir el ejecutado el requerimiento, el secretario judicial instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.

e) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, los datos suministrados de contrario sobre la cuantificación y la propuesta de pago, el secretario judicial documentará, en su caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas.

f) Si el ejecutado no cumple el requerimiento oponiéndose formalmente a la ejecución, en todo o en parte, en el término concedido, o de no aceptarse por la parte ejecutante, en todo o en parte, los datos proporcionados por aquél o su propuesta de pago, se seguirá el trámite incidental previsto en el artículo 238.

g) Para concretar, en su caso, si los solicitantes están afectados por el título y las cantidades líquidas individualizadas objeto de condena las partes deberán aportar prueba pericial o de expertos, o la proposición de una prueba conjunta de dicha clase o encomendarle al órgano judicial el nombramiento de un perito o de un experto a tal fin. El juez o tribunal dictará auto en el que, previa resolución de las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, reconoce a los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor, dictándose, a continuación, la orden general de ejecución en los términos establecidos en esta Ley.

h) Contra las resoluciones que se dicten conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores cabrá interponer recurso de reposición, que no suspenderá su ejecución y no tendrá ulterior recurso.

i) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutaran colectivamente empresa por empresa.

j) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectivo, podrán, en su caso, formularla individualmente a través del proceso declarativo que corresponda.

2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula.

[. . .]

CAPÍTULO II

De la ejecución dineraria

Sección 1.ª Normas generales

[. . .]

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.

[. . .]

CAPÍTULO III

De la ejecución de las sentencias firmes de despido

[. . .]

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 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.

[. . .]

TÍTULO II

De la ejecución provisional

[. . .]

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 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.

[. . .]

§ 179

Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. [Inclusión parcial]

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 167, de 14 de julio de 1998
Última modificación: 20 de diciembre de 2023
Referencia: BOE-A-1998-16718

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

[. . .]

TÍTULO II

Las partes

[. . .]

CAPÍTULO II

Legitimación

Artículo 19.

1. Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo:

a) Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo.

b) Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos.

c) La Administración del Estado, cuando ostente un derecho o interés legítimo, para impugnar los actos y disposiciones de la Administración de las Comunidades Autónomas y de los Organismos públicos vinculados a éstas, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local, y los de cualquier otra entidad pública no sometida a su fiscalización.

d) La Administración de las Comunidades Autónomas, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de la Administración del Estado y de cualquier otra Administración u Organismo público, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local.

e) Las Entidades locales territoriales, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, así como los de Organismos públicos con personalidad jurídica propia vinculados a una y otras o los de otras Entidades locales.

f) El Ministerio Fiscal para intervenir en los procesos que determine la Ley.

g) Las Entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas para impugnar los actos o disposiciones que afecten al ámbito de sus fines.

h) Cualquier ciudadano, en ejercicio de la acción popular, en los casos expresamente previstos por las Leyes.

i) Para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación e intolerancia, además de las personas afectadas y siempre con su autorización, estará también legitimada la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como, en relación con las personas afiliadas o asociadas a los mismos, los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, 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 humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para instar acciones judiciales en defensa de derechos o intereses difusos corresponderá a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, a los partidos políticos, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos más representativos, así como a las organizaciones de personas consumidoras y usuarias de ámbito estatal, y a las organizaciones, de ámbito estatal o del ámbito territorial en el que se produce la situación de discriminación, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos, de acuerdo con lo establecido en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso discriminatorio.

j) 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 asociaciones 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 asociaciones 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.

2. La Administración autora de un acto está legitimada para impugnarlo ante este orden jurisdiccional, previa su declaración de lesividad para el interés público en los términos establecidos por la Ley.

3. El ejercicio de acciones por los vecinos en nombre e interés de las Entidades locales se rige por lo dispuesto en la legislación de régimen local.

4. Las Administraciones públicas y los particulares podrán interponer recurso contencioso-administrativo contra las decisiones adoptadas por los órganos administrativos a

los que corresponde resolver los recursos especiales y las reclamaciones en materia de contratación a que se refiere la legislación de Contratos del Sector Público sin necesidad, en el primer caso, de declaración de lesividad.

5. Tendrán legitimación para recurrir ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo las resoluciones del Tribunal Administrativo del Deporte que se dicten en asuntos de disciplina deportiva en materia de dopaje, todas las personas mencionadas en el artículo 40.4 de la Ley Orgánica de Protección de la Salud del Deportista y Lucha contra el Dopaje en la Actividad Deportiva.

[. . .]

TÍTULO V

Procedimientos especiales

CAPÍTULO I

Procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona

Artículo 114.

1. El procedimiento de amparo judicial de las libertades y derechos, previsto en el artículo 53.2 de la Constitución española, se regirá, en el orden contencioso-administrativo, por lo dispuesto en este capítulo y, en lo no previsto en él, por las normas generales de la presente Ley.

2. Podrán hacerse valer en este proceso las pretensiones a que se refieren los artículos 31 y 32, siempre que tengan como finalidad la de restablecer o preservar los derechos o libertades por razón de los cuales el recurso hubiere sido formulado.

3. Todos los efectos, la tramitación de estos recursos tendrá carácter preferente.

Artículo 115.

1. El plazo para interponer este recurso será de diez días, que se computarán, según los casos, desde el día siguiente al de notificación del acto, publicación de la disposición impugnada, requerimiento para el cese de la vía de hecho, o transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites. Cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, o, tratándose de una actuación en vía de hecho, no se hubiera formulado requerimiento, el plazo de diez días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación, la presentación del recurso o el inicio de la actuación administrativa en vía de hecho, respectivamente.

2. En el escrito de interposición se expresará con precisión y claridad el derecho o derechos cuya tutela se pretende y, de manera concisa, los argumentos sustanciales que den fundamento al recurso.

Artículo 116.

1. En el mismo día de la presentación del recurso o en el siguiente, el letrado o letrada de la Administración de Justicia requerirá con carácter urgente al órgano administrativo correspondiente, acompañando copia del escrito de interposición, para que en el plazo máximo de cinco días a contar desde la recepción del requerimiento remita el expediente administrativo en soporte electrónico, acompañado de los informes y datos que estime procedentes, que también se enviarán en soporte electrónico, y con apercibimiento de cuanto se establece en el artículo 48.

2. Al remitir el expediente, el órgano administrativo lo comunicará a todos los que aparezcan como interesados en el mismo, acompañando copia del escrito de interposición y emplazándoles para que puedan comparecer como demandados ante el Juzgado o Sala en el plazo de cinco días.

3. La Administración, con el envío del expediente, y los demás demandados, al comparecer, podrán solicitar razonadamente la inadmisión del recurso y la celebración de la comparecencia a que se refiere el artículo 117.2.

4. La falta de envío del expediente administrativo dentro del plazo previsto en el apartado anterior no suspenderá el curso de los autos.

5. Cuando el expediente administrativo se recibiese en el juzgado o Sala una vez transcurrido el plazo establecido en el apartado 1, el letrado o letrada de la Administración de Justicia lo entregará a las partes por plazo de cuarenta y ocho horas, en el que podrán hacer alegaciones, y sin alteración del curso del procedimiento.

Téngase en cuenta que la modificación de los apartados 1 y 5, establecida por el art. 102.26 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"1. En el mismo día de la presentación del recurso o en el siguiente, el Secretario judicial requerirá con carácter urgente al órgano administrativo correspondiente, acompañando copia del escrito de interposición, para que en el plazo máximo de cinco días a contar desde la recepción del requerimiento remita el expediente acompañado de los informes y datos que estime procedentes, con apercibimiento de cuanto se establece en el artículo 48."

...

"5. Cuando el expediente administrativo se recibiese en el Juzgado o Sala una vez transcurrido el plazo establecido en el apartado 1 de este artículo, el Secretario judicial lo pondrá de manifiesto a las partes por plazo de cuarenta y ocho horas, en el que podrán hacer alegaciones, y sin alteración del curso del procedimiento."

Artículo 117.

1. Recibido el expediente o transcurrido el plazo para su remisión y, en su caso, el del emplazamiento a los demás interesados, el Secretario judicial, dentro del siguiente día, dictará decreto mandando seguir las actuaciones. Si estima que no procede la admisión, dará cuenta al Tribunal quien, en su caso, comunicará a las partes el motivo en que pudiera fundarse la inadmisión del procedimiento.

2. En el supuesto de posibles motivos de inadmisión del procedimiento, el Secretario judicial convocará a las partes y al Ministerio Fiscal a una comparecencia, que habrá de tener lugar antes de transcurrir cinco días, en la que se les oirá sobre la procedencia de dar al recurso la tramitación prevista en este capítulo.

3. En el siguiente día, el órgano jurisdiccional dictará auto mandando proseguir las actuaciones por este trámite o acordando su inadmisión por inadecuación del procedimiento.

Artículo 118.

Acordada la prosecución del procedimiento especial de este capítulo, el Secretario judicial pondrá de manifiesto al recurrente el expediente y demás actuaciones para que en el plazo improrrogable de ocho días pueda formalizar la demanda y acompañar los documentos.

Artículo 119.

Formalizada la demanda, el letrado o letrada de la Administración de Justicia dará traslado de la misma, con entrega del expediente administrativo, al Ministerio Fiscal y a las partes demandadas para que presenten sus alegaciones en el plazo común e improrrogable de ocho días y acompañen los documentos que estimen oportunos.

Téngase en cuenta que esta última modificación, establecida por el art. 102.27 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"Formalizada la demanda, el Secretario judicial dará traslado de la misma al Ministerio Fiscal y a las partes demandadas para que, a la vista del expediente, presenten sus alegaciones en el plazo común e improrrogable de ocho días y acompañen los documentos que estimen oportunos."

Artículo 120.

Evacuado el trámite de alegaciones o transcurrido el plazo para efectuarlas, el órgano jurisdiccional decidirá en el siguiente día sobre el recibimiento a prueba, con arreglo a las normas generales establecidas en la presente Ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57. El período probatorio no será en ningún caso superior a veinte días comunes para su proposición y práctica.

Artículo 121.

1. Conclusas las actuaciones, el órgano jurisdiccional dictará sentencia en el plazo de cinco días.

2. La sentencia estimará el recurso cuando la disposición, la actuación o el acto incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder, y como consecuencia de la misma vulneren un derecho de los susceptibles de amparo.

3. Contra las sentencias de los Juzgados de lo Contencioso-administrativo procederá siempre la apelación en un solo efecto.

Artículo 122.

1. En el caso de prohibición o de propuesta de modificación de reuniones previstas en la Ley Orgánica Reguladora del Derecho de Reunión que no sean aceptadas por los promotores, éstos podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal competente. El recurso se interpondrá dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de la prohibición o modificación, trasladándose por los promotores copia debidamente registrada del escrito del recurso a la autoridad gubernativa, con el objeto de que ésta remita inmediatamente el expediente.

2. El letrado o letrada de la Administración de Justicia, en el plazo improrrogable de cuatro días, y haciendo entrega del expediente si se hubiera recibido, convocará al representante legal de la Administración, al Ministerio Fiscal y a los recurrentes o a la persona que éstos designen como representante a una audiencia en la que el tribunal, de manera contradictoria, oirá a todos los personados y resolverá sin ulterior recurso.

En cuanto se refiere a la grabación de la audiencia y a su documentación, serán aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 63.

Téngase en cuenta que esta última modificación, establecida por el art. 102.28 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758, entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2.

Redacción anterior:

"2. El Secretario judicial, en el plazo improrrogable de cuatro días, y poniendo de manifiesto el expediente si se hubiera recibido, convocará al representante legal de la Administración, al Ministerio Fiscal y a los recurrentes o a la persona que éstos designen como representante a

una audiencia en la que el Tribunal, de manera contradictoria, oirá a todos los personados y resolverá sin ulterior recurso.

En cuanto se refiere a la grabación de la audiencia y a su documentación, serán aplicables las disposiciones contenidas en el artículo 63."

3. La decisión que se adopte únicamente podrá mantener o revocar la prohibición o las modificaciones propuestas.

[. . .]

Artículo 122 quater. *Autorización o ratificación judicial de las medidas que las autoridades sanitarias consideren urgentes y necesarias para la salud pública e impliquen limitación o restricción de derechos fundamentales.*

En la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones a que se refieren los artículos 8.6, segundo párrafo, **10.8 y 11.1.i)** de la presente ley será parte el Ministerio fiscal. Esta tramitación tendrá siempre carácter preferente y deberá resolverse por auto en un plazo máximo de tres días naturales.

Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad y nulidad del inciso destacado en negrita, en la redacción dada por la disposición final 2.4 de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, por la Sentencia del TC 70/2022, de 2 de junio. Ref. BOE-A-2022-11086

[. . .]

§ 180

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

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

[. . .]

TÍTULO III

De los efectos de la declaración de concurso

[. . .]

CAPÍTULO IV

De los efectos sobre los contratos

[. . .]

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

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

Artículo 169. *Legislación aplicable.*

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

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

Artículo 170. *Medidas colectivas en tramitación.*

1. Si a la fecha de la declaración del concurso el empresario hubiera iniciado los trámites para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada, de carácter colectivo, el concursado lo pondrá inmediatamente en conocimiento del juez del concurso. En el caso de que aún no se hubiera alcanzado un acuerdo o no se hubiera notificado la decisión empresarial, dentro de los tres días siguientes al de la comunicación, el Letrado de la Administración de Justicia

citará a comparecencia a los legitimados previstos en el artículo siguiente para exponer y justificar, en su caso, la procedencia de continuar con la tramitación de las medidas colectivas, conforme a lo previsto en esta Subsección. Las actuaciones practicadas hasta la fecha de la declaración de concurso conservarán su validez en el procedimiento que se tramite ante el juzgado.

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

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

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

Artículo 171. *Legitimación activa.*

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

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

Artículo 172. *Presentación de la solicitud.*

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

Artículo 173. *Contenido de la solicitud.*

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

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

Artículo 174. *Período de consultas.*

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

En los casos en que la solicitud haya sido formulada por el concursado o por la administración concursal, la comunicación a los representantes legales de los trabajadores

del inicio del período de consultas deberá incluir copia de la solicitud y de los documentos que, en su caso, se hubieran acompañado.

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

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

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

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

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

Artículo 176. *Sustitución del período de consultas.*

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

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

Artículo 177. *Acuerdo.*

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

2. En el acuerdo se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, que se ajustarán a lo establecido en la legislación laboral, salvo que, ponderando los intereses afectados por el concurso, se pacten de forma expresa otras superiores.

Artículo 178. *Comunicación al juez.*

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

Artículo 179. *Informe de la autoridad laboral.*

1. Una vez realizada la comunicación prevista en el artículo anterior, el Letrado de la Administración de Justicia recabará informe de la autoridad laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado.

2. El informe de la autoridad laboral deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo esta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión.

3. Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución.

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

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

Artículo 181. *Resolución en caso de acuerdo.*

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

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

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

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

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

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

1. Durante la tramitación del concurso, quedará en suspenso el derecho de rescisión del contrato con indemnización que reconoce la legislación laboral al trabajador perjudicado en el supuesto de acordarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo durante la tramitación del concurso.
2. La suspensión prevista en el apartado anterior también será de aplicación cuando se acordare un traslado colectivo, siempre que el nuevo centro de trabajo se encuentre en la misma provincia que el centro de trabajo de origen y a menos de sesenta kilómetros de este, salvo que se acredite que el tiempo mínimo de desplazamiento, de ida y vuelta, supera el veinticinco por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo.
3. Las suspensiones previstas en los apartados anteriores no podrán prolongarse por un período superior a doce meses, a contar desde la fecha del auto autorizando la modificación o el traslado.

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

1. Desde que se acuerde la iniciación del procedimiento previsto en esta Subsección para el despido colectivo, los jueces del orden social suspenderán la tramitación de la totalidad de los procesos individuales posteriores a la solicitud del concurso pendientes de resolución firme en los que se hubieran ejercitado contra el concursado acciones resolutorias individuales con fundamento en las causas que determinan la extinción del contrato por voluntad del trabajador al amparo de la legislación laboral motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado. La suspensión de los procesos individuales subsistirá hasta que adquiera firmeza el auto que ponga fin a dicho procedimiento.
2. La resolución que acuerde la suspensión se comunicará a la administración concursal a los efectos del reconocimiento como contingente del crédito que pueda resultar de la sentencia que en su día se dicte, si fuera alzada la suspensión.
3. El auto que acuerde el despido colectivo producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales suspendidos, que se archivarán sin más trámites.

[. . .]

Subsección 3.ª De los efectos sobre los convenios colectivos

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

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

[. . .]

CAPÍTULO III

De la conservación y de la enajenación de la masa activa

[. . .]

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

[. . .]

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

[. . .]

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

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

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

[. . .]

TÍTULO V

De la masa pasiva

[. . .]

CAPÍTULO II

De la comunicación y del reconocimiento de créditos

[. . .]

Artículo 254. *Comunicación a los representantes de los trabajadores.*

La administración concursal comunicará sin demora la declaración de concurso a la representación de los trabajadores, si la hubiere, haciéndoles saber de su derecho a personarse como parte en el procedimiento.

[. . .]

CAPÍTULO V

De la consignación preventiva

[. . .]

TÍTULO XII

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

CAPÍTULO I

De la tramitación del procedimiento

[. . .]

Artículo 513. *Representación y defensa de las Administraciones públicas y de los trabajadores.*

1. Lo dispuesto en los artículos anteriores se entenderá sin perjuicio de lo establecido para las Administraciones públicas en la normativa procesal específica.

2. Lo dispuesto en los artículos anteriores se entenderá sin perjuicio de lo establecido para la representación y defensa de los trabajadores en la Ley reguladora de la jurisdicción social, incluidas las facultades atribuidas a los graduados sociales y a los sindicatos para el ejercicio de cuantas acciones y recursos sean precisos en el proceso concursal para la efectividad de los créditos y derechos laborales.

[. . .]

Artículo 541. *Incidente concursal en materia laboral.*

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

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

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

4. Admitida la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia señalará dentro de los diez días siguientes el día y hora en que habrá de tener lugar el acto del juicio, citando a los demandados con entrega de copia de la demanda y demás documentos, debiendo mediar en todo caso un mínimo de cuatro días entre la citación y la efectiva celebración del juicio, que comenzará con el intento de conciliación o avenencia sobre el objeto del incidente. De no lograrse esta se ratificará el actor en su demanda o la ampliará sin alterar sustancialmente sus pretensiones, contestando oralmente el demandado, y proponiendo las partes a continuación las pruebas sobre los hechos en los que no hubiera conformidad, continuando el procedimiento conforme a los trámites del juicio verbal de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, si bien tras la práctica de la prueba se otorgará a las partes un trámite de conclusiones.

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

[. . .]

CAPÍTULO III

De los recursos

[. . .]

Artículo 551. *Recursos en materia laboral.*

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

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

[. . .]