
A cargo del Profesor dr. José Ignacio García Ninet. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de Barcelona

SUMARIO

- I. NORMAS LABORALES ESPAÑOLAS
- II. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA UNION EUROPEA DE LOS MESES DE MAYO Y JUNIO DE 2011 DE INTERES LABORAL
- III. CONVENIOS COLECTIVOS
- IV. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
- V. CONVENIO Y RECOMENDACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- VI. AUTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA

I. NORMAS LABORALES

1. Resolución de 26 de mayo de 2011, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas (BOE 1-6-2011).

2. Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE 1-6-2011).

TEXTO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulgan, entre otras, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o).

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reciente reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, –en este caso, de los trabajadores públicos–, atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto tanto por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos y, en particular, haciéndose eco del compromiso recogido en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública en el marco del Dialogo Social 2010-2011, desde la Secretaría de Estado para la Función Pública se consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En este contexto, corresponde a la Secretaría de Estado para la Función Pública, de conformidad a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 339/2011, de 18 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, la dirección e impulso de las atribuciones ministeriales en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, así como el ejercicio de las atribuciones de dicho Ministerio en materia de inspección de servicios de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En su virtud, en uso de las indicadas facultades, previo acuerdo en el ámbito de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales y posterior aprobación por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, resuelvo:

Primero.—Aprobar y publicar el acuerdo alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, así como el texto del mismo, cuyo contenido aparece desarrollado en el anexo de esta Resolución.

Segundo.—El citado protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos Departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado para la prevención y actuación ante casos de acoso laboral. A tal fin:

a) Los Departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado deberán adaptar, en el plazo de dos meses desde la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», el texto del citado protocolo a las características de cada uno, y proceder a su difusión interna a continuación. La citada adaptación deberá respetar, en todo caso, los contenidos y planteamientos incluidos en el modelo, e identificar con claridad tanto la jefatura a la que deben dirigirse las posibles denuncias, como la Unidad responsable de su recepción y tramitación.

b) Sin menoscabo de su integración en la política general de recursos humanos de cada entidad, por lo que se refiere, en particular, a las actuaciones preventivas, el Protocolo deberá integrarse en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado, aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 17 de febrero de 2004.

Tercero.—Por la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, se adoptarán las medidas necesarias para proceder, en su caso, a la revisión, mejora y actualización del citado protocolo.

Madrid, 5 de mayo de 2011.—La Secretaria de Estado para la Función Pública, María Consuelo Rumí Ibáñez.

ANEXO

Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, creada por Acuerdo de esta Mesa General de Negociación para la Ordenación de la Negociación Colectiva en la Administración General del Estado de 20 de mayo de 2008, acordó en su reunión de 31 de marzo de 2011, su conformidad con el texto del «Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado», y elevar dicho documento a la Mesa General para su ratificación formal definitiva.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, **ACUERDA**

Primero.—Aprobar el «Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado», cuyo texto se adjunta.

Segundo.—Remitir dicho texto y el presente Acuerdo al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Índice

I. Preámbulo.

1.1 Justificación y antecedentes.

1.2 Principios de actuación.

II. Definiciones y objeto.

2.1 Definición de acoso laboral.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.

III. Procedimiento de actuación.

3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.

3.2.2 Investigación.

3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.

3.3 Denuncias infundadas o falsas.

3.4 Información.

IV. Seguimiento y control.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso.

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.

VI. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

Anexo I: Comité Asesor.

Anexo II: Listado de referencia de las conductas que son o no son acoso laboral.

Anexo III: Modelo de denuncia por acoso.

I. Preámbulo

1.1 Justificación y antecedentes.—La Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «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» (artículo 35.1).

En desarrollo de los anteriores principios, en los primeros meses del año 2007 se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

En el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y

el acoso moral (artículo 95.2.b.). La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas ha sido recientemente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que destacaremos aquí únicamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores, –en este caso, de los trabajadores públicos–, y atendiendo al tiempo a peticiones formuladas al respecto tanto por el Senado como por los representantes de los propios trabajadores públicos, la Dirección General de la Función Pública consideró oportuno el promover la elaboración de una serie de protocolos en los que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan.

En el caso del Acoso Laboral, la tarea se inició con la constitución de un grupo de trabajo interadministrativo, que elaboró un primer informe al respecto desde la óptica de las Administraciones Públicas; sobre dicha base se ha elaborado el presente protocolo, para su aplicación específicamente en el ámbito de la Administración General del Estado.

1.2 Principios de actuación.—Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que cada Departamento, organismo o entidad pública declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

Dicho rechazo ha de articularse expresamente en todos los Departamentos, organismos y entidades públicas, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave. Indicación y recordatorio que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de la misma.

Finalmente, para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que cada Departamento, Organismo o Entidad Pública se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el siguiente modelo de protocolo de actuación frente al acoso laboral, a implantar en cada Departamento u organismo de la Administración General del Estado de acuerdo a sus propias características. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

II. Definiciones y objeto

2.1 Definición de acoso laboral.—Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» —en su terminología inglesa, «mobbing»—. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la introducción, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

En el anexo II se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

2.2 Objeto y ámbito de aplicación.–El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ésta.

En el plazo de dos meses desde la aprobación del presente protocolo cada Departamento/Organismo deberá realizar la adaptación del mismo.

III. Procedimiento de actuación

3.1 Primera fase.

3.1.1 Iniciación del procedimiento.–El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia»– aportado por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso. Cuando el denunciante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo.

En el anexo III se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que deberá estar accesible en la intranet de cada Departamento/organismo.

El escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la jefatura superior de personal –en los términos establecidos en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE)–, del Departamento u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, en cuya estructura deberá existir una unidad responsable de su recepción y tramitación.

En la adaptación a que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior, cada Departamento/organismo deberá identificar inequívocamente cual es la unidad responsable de dicha recepción y tramitación. Con carácter general, dicha Unidad será la Inspección General de Servicios departamental, salvo que el titular de la jefatura al que se refiere el párrafo anterior establezca otra.

Esta Unidad, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la unidad tramitadora podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

3.1.2 Indagación y valoración inicial.–Si la Unidad referida considera procedente iniciar la tramitación comenzará ésta solicitando informe al Servicio de Prevención del

Departamento/Organismo y recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

El Servicio de Prevención deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la Unidad implicada, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, si dispone de algún especialista en el área de la Psicología laboral aplicada, y a petición del responsable de la Unidad tramitadora, deberá asesorar a dicha Unidad sobre la orientación del caso –incluida la posible necesidad de recurrir a especialistas, internos o externos.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados –denunciante y denunciado– y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar esta indagación previa, la Unidad tramitadora referida, emitirá un informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la jefatura superior de personal ante quien se presentó la denuncia, acompañando las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

3.1.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.–A la vista del informe de valoración inicial, el titular de la jefatura superior de personal precitado deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).

Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al «mobbing» y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, –por ejemplo, de «maltrato psicológico», pero no «mobbing»–, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

c.1 Si se trata de una situación de conflicto: Activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de un «mediador», admitido por las partes.

c.2 Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D) Indicios claros de acoso laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, el precitado responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si `procede, medidas correctoras de la situación.

E) Presunción/Indicios de posible acoso laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un «Comité Asesor para situaciones de acoso», constituido al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

3.2 Segunda fase.

3.2.1 Constitución de un Comité Asesor.–La aceptación del informe inicial, por parte del titular de la jefatura superior de personal, por el que se determina que existe presunción de acoso, motivará a que se constituya un Comité Asesor en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el anexo I.

En la resolución de constitución del Comité además de nombrarse los miembros del mismo se designará a alguno de ellos como instructor.

Serán de aplicación a los miembros de dicho Comité las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

3.2.2 Investigación.–Reunido el Comité Asesor, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si el Comité Asesor acuerda continuar el procedimiento, el instructor de dicho Comité realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Al término de dicha investigación, el instructor elaborará un informe que presentará al Comité Asesor. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Los Departamentos ministeriales y los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración General del Estado tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.2.3 Elaboración del Informe de conclusiones del Comité Asesor.–Finalizada la investigación del Comité Asesor el instructor del procedimiento remitirá el informe de conclusiones al titular de la jefatura superior de personal precitado, del Departamento ministerial u organismo donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Dicho responsable, a la vista del informe, en el plazo de quince días naturales podrá:

Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.

Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.

Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

3.3 Denuncias infundadas o falsas.–En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité Asesor, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento, organismo o entidad pública podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

3.4 Información.–Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas. Asimismo se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar a la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

IV. Seguimiento y control

Las Unidades de Recursos Humanos registrarán los informes de conclusiones y remitirán dichos informes a los titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Departamento, organismo o entidad pública implicados, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a publico/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

Todos los Departamentos, organismos o entidades públicas deberían realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso laboral realmente producidos en ellos e informar, en su caso, de los mismos al órgano que en cada caso sea competente para el conocimiento y seguimiento general de estos problemas y al Comité de Seguridad y Salud.

V. Medidas de actuación y prevención del acoso

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo que hemos de plantearnos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a este principio, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

5.1 Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.—Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele ser el «caldo de cultivo» que favorece la aparición de estas conductas. De ahí que la primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral sea un adecuado diseño de dicha organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada Departamento, organismo o entidad pública sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su acción preventiva debería regirse por los siguientes planteamientos:

Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología para un diseño adecuado del trabajo.

Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general, siguiendo los procedimientos establecidos al efecto en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado).

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, serán los encargados de proponer y promover en cada Departamento, organismo o entidad pública las acciones preventivas que correspondan en cada caso; pero puesto que los problemas que puedan existir en este ámbito y, sobre todo, las medidas que se puedan proponer por parte de estos Servicios afectarán normalmente a la organización del trabajo, resulta imprescindible que la organización entera asuma este reto y, muy en particular, los responsables de cada centro y los órganos administrativos responsables de los Recursos Humanos.

5.2 Elaboración de estrategias de sensibilización y formación.—Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, cada Departamento, organismo o entidad pública, a través de las Unidades competentes (habitualmente Unidades de Personal/Formación/Recursos Humanos) y con la colaboración de los Servicios de Prevención, deben promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.

Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas «obligatorias» y de conductas «prohibidas», tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.

Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de Unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.

Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda la formación continua.

Difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación:

Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.

Realizar sesiones de información para los empleados públicos para explicarles sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para

activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.

Proporcionar información de la existencia del protocolo de acoso y de la web donde lo podrán encontrar.

Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo contra el acoso.

Informar de la existencia del protocolo de acoso en los manuales de acogida.

Hacer difusión dirigida y adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.

Establecer algún sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.

Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

VI. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento, organismo o entidad pública afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

ANEXO I

Comité Asesor

1. Composición:

Un representante de la Administración General del Estado nombrado por el titular de la jefatura superior de personal en la organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

Un/a técnico/a del Servicio de Prevención, preferentemente especialista en Ergonomía y Psicología Aplicada.

Un/a Delegado/a de Prevención.

Un/a experto/a designado/a al efecto (si el Comité lo estimara necesario).

Los componentes del grupo serán designados por la citada jefatura superior de personal, (a propuesta de los Delegados de Prevención en el caso del Delegado de Prevención).

En la designación de los miembros del Comité se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento del comité asesor.—Se regirá en su funcionamiento por:

Las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.

Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.

Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones.—El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

Composición del grupo/Comité Asesor.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.

Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).

Conclusiones.

Medidas propuestas.

ANEXO II

Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral*

A) Conductas consideradas como acoso laboral

Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.

Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.

Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.

Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.

Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.

Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.

Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

3. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (BOE 1-6-2011).

4. Resolución de 18 de mayo de 2011, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Comunidad de Castilla y León para el funcionamiento por medios electrónicos del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 1-6-2011).

5. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE 2-6-2011).

6. Resolución de 9 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se autoriza a la entidad financiera Banco Mare Nostrum SA para actuar como entidad colaboradora en la gestión recaudatoria y de pagos de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE 2-6-2011).

7. Corrección de errores del Real Decreto 504/2011, de 8 de abril, de estructura orgánica y funciones del Instituto Social de la Marina (BOE 3-6-2011).

8. Corrección de errores de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados (BOE 4-6-2011).

9. Resolución de 31 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de mayo de 2011, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia temporal de menores de origen saharauí en España en el marco del Programa "Vacaciones en Paz 2011" (BOE 4-6-2011).

10. Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio, por la que se prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral (BOE 7-6-2011).

11. Real Decreto 642/2011, de 9 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Comercio y marketing que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 8-6-2011)

12. Real Decreto 643/2011, de 9 de mayo, por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Energía y agua que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 8-6-2011).

13. Real Decreto 644/2011, de 9 de mayo, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Edificación y obra civil que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 8-6-2011).

14. Real Decreto 645/2011, de 9 de mayo, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Administración y gestión que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1210/2009, de 17 de julio (BOE 8-6-2011).

15. Real Decreto 646/2011, de 9 de mayo, por el que se establecen trece certificados de profesionalidad de la familia profesional Industrias alimentarias que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido como anexo I en el Real Decreto 1380/2009, de 28 de agosto (BOE 8-6-2011).

16. Corrección de errores del Real Decreto 558/2011, de 20 de abril, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la familia profesional administración y gestión (BOE 8-6-2011).

17. Real Decreto 682/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexos I, II, IV, VI, VII, VIII y XII en el Real Decreto 1375/2008 de 1 de agosto, el certificado de profesionalidad establecido como anexo I en el Real Decreto 1965/2008 de 28 de noviembre, y el certificado de profesionalidad establecido como anexo III en el Real Decreto 1211/2009, de 17 de julio (BOE 9-6-2011).

18. Real Decreto 683/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Electricidad y electrónica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido como Anexo III en el Real Decreto 1214/2009, de 17 de julio (BOE 9-6-2011).

19. Real Decreto 685/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Hostelería y turismo que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido como anexo III del Real Decreto 1376/2008, de 1 de agosto, y los certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1256/2009, de 24 de julio (BOE 9-6-2011).

20. Real Decreto 686/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Informática y comunicaciones que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 10-6-2011).

21. Real Decreto 711/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Actividades físicas y deportivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido en el Real Decreto 1209/2009, de 17 de julio (BOE 10-6-2011).

22. Real Decreto 712/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Artes gráficas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 10-6-2011).

23. Real Decreto 714/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Vidrio y cerámica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 10-6-2011).

24. Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE 11-6-2011).

TEXTO

I

El sistema de negociación colectiva que existe en España procede fundamentalmente de la regulación contenida en el texto inicial del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, en cumplimiento del artículo 35.2 de la Constitución, y de las prácticas de negociación desarrolladas en los últimos treinta años por los empresarios, por los trabajadores y, particularmente, por las organizaciones representativas de sus intereses, organizaciones empresariales y sindicatos.

El título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, fue redactado teniendo bien presentes preceptos de la Constitución como el artículo 7, donde se reconoce a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales como una de las bases de nuestro sistema político, económico y social; el artículo 28, en el que se reconocen la libertad sindical y el derecho de huelga; y el artículo 37.2, donde se afirma que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Debe recordarse, también, que el título III del Estatuto de los Trabajadores tuvo su origen en el primer acuerdo interprofesional del periodo constitucional, el Acuerdo Básico Interconfederal firmado el 10 de julio de 1979.

El título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha sido objeto de reformas desde entonces, si bien éstas no han sido ni tan numerosas ni tan intensas como las realizadas en el resto del articulado de la norma estatutaria, en ocasiones con consenso social, en ocasiones sin él. Sin duda, la más importante de las reformas realizadas en el indicado título III fue la llevada a cabo por

la Ley 11/1994 que, con el objetivo declarado de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, supuso que espacios hasta entonces reservados a la regulación legal pasaran a la regulación colectiva.

Debe reconocerse que, desde la aprobación de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, nuestros interlocutores sociales, las organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del Estado social y democrático de Derecho en nuestro país. Y que, junto a las empresas y los representantes de los trabajadores, han ejercido su autonomía colectiva con una responsabilidad encomiable, han hecho un uso eficaz de las facultades que les ha reconocido la ley y han acercado la generalidad de ésta a la realidad de los sectores y de los territorios y al día a día de las empresas y los centros de trabajo. Y lo han hecho siempre, en todo tipo de situaciones, en situaciones muy difíciles de crisis económica como las que se vivieron en el pasado o en la actualidad, y también en épocas de expansión económica y crecimiento.

Es de justicia, por tanto, afirmar que se han producido avances y mejoras notables en nuestro mercado de trabajo y en nuestro sistema de relaciones laborales en todos estos años y que buena parte de la responsabilidad le corresponde al ejercicio de la autonomía colectiva por parte de los interlocutores sociales y a la propia negociación colectiva.

II

El sistema de negociación colectiva en nuestro país se ha caracterizado, pues, por cierta estabilidad y continuidad en el tiempo. Ello ha producido efectos muy positivos, como el asentamiento de un modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que, pese a diseñarse para una realidad económica y sociolaboral radicalmente diferente de la existente en el momento de su aprobación, ha ido adaptándose a unas circunstancias económicas, sociales y del empleo en constante proceso de cambio.

Junto a virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo por todos aquellos sujetos que de una u otra manera actúan en la negociación colectiva: los propios interlocutores sociales, los académicos y los expertos y los poderes públicos.

Una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación existentes. Por un lado, la «atomización» de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad de los trabajadores. Junto a ello, la desvertebración de la negociación colectiva, su falta de orden, la ausencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas.

Un segundo grupo de problemas de nuestra negociación colectiva tiene que ver con sus contenidos y su agilidad y dinamismo. Nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquélla en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica. En no pocas ocasiones ello dificulta la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa, esto es, la modificación de aquellas condiciones de trabajo aplicables a las relaciones laborales. Esto conduce a que, a diferencia de lo que sucede habitualmente en otros países, los ajustes no se produzcan incidiendo sobre los salarios o sobre la jornada de trabajo, sino a través de la adopción de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo y en un mercado de trabajo como el español tan sensible al ciclo económico. Además, nuestro sistema adolece de falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos. Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo. Ello supone que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores.

Por último, el sistema de negociación colectiva presenta otros problemas relacionados con quienes negocian los convenios colectivos, con las reglas de legitimación. Así, esas reglas se han mantenido sin modificaciones en el tiempo, de manera que tendencias presentes en nuestro mercado de trabajo como la aparición de nuevas realidades empresariales, las diferentes formas de organización y reestructuración de las empresas o la descentralización productiva no se han visto acompañadas de reformas que propiciaran el desarrollo de la negociación colectiva en todos esos ámbitos.

III

Sin duda, son las consideraciones anteriormente expuestas las que llevaron al legislador a incluir en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, una disposición en la que se emplazaba al Gobierno a promover las iniciativas legislativas que correspondieran para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, fueran acordados por los interlocutores sociales. En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, señala esa disposición, en un plazo de seis meses que venció el pasado 18 de marzo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, debía adoptar las iniciativas que correspondieran para abordar diversos aspectos que configuran el actual sistema de negociación colectiva.

Los poderes públicos y los interlocutores sociales son, como se decía antes, conscientes de las disfunciones que presenta la negociación colectiva. Ya desde 1997, sucesivos acuerdos obligacionales firmados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, como el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, los Acuerdos anuales de Negociación Colectiva firmados desde 2002 hasta 2008 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 han incluido criterios y orientaciones para afrontarlos y tratar de resolverlos.

Por otra parte, en 2004 y en 2008, en las Declaraciones para el Diálogo Social con las que se iniciaron las dos últimas legislaturas, el Gobierno y los interlocutores sociales afirmaron que las cuestiones referidas a la negociación colectiva constituían un ámbito propio de la negociación bilateral entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, quienes adquirieron el compromiso de analizar de manera bipartita las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva.

Iniciado ese proceso de diálogo social bipartito al empezar 2011, las citadas organizaciones suscribieron el «Acuerdo de criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva», que fue incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que suscribieron en la misma fecha junto con el Gobierno. En el citado Acuerdo de criterios básicos, las organizaciones firmantes se comprometieron al desarrollo de un proceso de negociación y a suscribir un acuerdo interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

Desde el pasado mes de febrero hasta mayo, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT han desarrollado un intenso proceso de negociación bipartita para la reforma de la negociación colectiva. El Gobierno ha respetado el espacio de negociación que se habían reservado las partes e, incluso, ha atendido las peticiones de un plazo más amplio del previsto por la reforma laboral ante la expectativa de que las negociaciones terminaran en un acuerdo bipartito, algo que finalmente no se ha producido.

Ante esta situación, el Gobierno ha considerado que, a la vista de la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, la reforma de la negociación colectiva no puede esperar más tiempo. Una normativa que presenta disfunciones y que desde hace años no ha sido objeto de modificación, la falta de entendimiento entre los interlocutores sociales y la situación actual de la economía, del empleo y del desempleo son las razones que explican esta decisión. Por ello, en ejercicio de las responsabilidades que le corresponden y de su iniciativa legislativa constitucionalmente reconocida, el Gobierno ha procedido a la aprobación de este real decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

IV

Esta reforma de la negociación colectiva pretende abordar las disfunciones antes apuntadas. Pero quiere hacerlo respetando plenamente los elementos esenciales de nuestro sistema de negociación colectiva y, singularmente, respetando la autonomía colectiva. Con esta premisa básica, los objetivos principales de esta reforma de la negociación colectiva son los siguientes:

Primero, favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica.

Segundo, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y

sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Tercero, adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

Se trata, en resumen, de una reforma de la negociación colectiva para que haya más y mejor negociación colectiva, más ordenados y mejores convenios colectivos, de forma tal que puedan cumplir de forma más útil y eficaz su función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y contribuir, a corto, medio y largo plazo, al crecimiento de la economía española, a la mejora de la competitividad y de la productividad en las empresas españolas y, por ello, al crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.

A la vista de los indicados objetivos, la arquitectura de la reforma del sistema de negociación colectiva se asienta sobre tres ejes básicos: la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos; las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos y, en tercer lugar, una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate.

V

La norma contiene siete artículos que modifican, principalmente, diversos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos.

Con el objetivo señalado en primer lugar de favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, se modifican, en primer lugar, los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores para definir más claramente la estructura de la negociación colectiva.

Así, se mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, acomodando el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a nuestra realidad convencional. Ello permitirá seguir vertebrando y ordenando los distintos niveles de negociación desde el nivel que se considera más apropiado para ello, en el que pueden identificarse mejor las peculiaridades de cada sector, así como la necesidad o conveniencia, en su caso, de abrir la negociación colectiva a ámbitos inferiores.

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, por un lado se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias. Son éstas las que se identifican como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida,

encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven. Con todo, este conjunto de materias no tiene carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias, distintas de las expresadas, susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa.

Los apartados 3 y 4 del renovado artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores propician también la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma, afectación que no será posible en determinadas materias.

Con el objetivo apuntado en segundo lugar de introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, se modifican los artículos 85, 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores para establecer una serie de normas que garantizan el equilibrio entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada.

El dinamismo en la negociación de convenios se logra mediante la fijación, como contenido mínimo de los convenios en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, de medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la fecha de expiración del mismo; el establecimiento de un plazo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio; la fijación de un plazo máximo de negociación de éste y finalmente, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo. Se apunta también como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.

Junto a lo anterior, el texto incorpora otras medidas, que encuentran reflejo en el artículo 86.3 y en el 89, apartados 1 y 2, del texto estatutario, dirigidas a superar determinadas situaciones de paralización de las negociaciones de los nuevos convenios y evitar la prórroga de su vigencia por tiempo superior al pactado. En definitiva, se instauran potentes mecanismos para dinamizar la negociación y, en último extremo, se propicia el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo. A tal efecto, se pretende fomentar intensamente el arbitraje, favoreciendo la opción por su carácter obligatorio previamente comprometido entre las partes, sin perjuicio de que prime en todo caso la voluntad de los firmantes de los acuerdos interprofesionales sobre la materia y, así, se respeten los imperativos constitucionales al respecto. Con todo, el artículo 86.3 prevé que, de frustrarse la negociación, cuando las partes no hayan decidido someterse a mecanismos de solución de discrepancias o bien cuando estos mecanismos no logren resolver tales discrepancias y, en defecto de pacto en contrario, el convenio debe mantener su vigencia. Ello debe interpretarse como una medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar la

ausencia de acuerdo en la renegociación del convenio y para impulsar, si cabe, la adhesión a los indicados sistemas no judiciales.

También pensando en el dinamismo de la negociación colectiva, el nuevo texto pretende que se utilice la comisión paritaria del convenio para una más adecuada y completa gestión del mismo, en consonancia con los objetivos generales de la reforma. La designación de la comisión paritaria se complementa en el nuevo artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores con la determinación de importantes funciones atribuibles a la misma, como son las de solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, que tienen un tratamiento expreso en las nuevas redacciones que se dan al artículo 41.6 y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o incluso las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el periodo de vigencia del convenio. Por otro lado, se refuerza la función clásica de la comisión paritaria, consistente en la aplicación e interpretación del convenio, al otorgarle el nuevo artículo 91 de la norma estatutaria intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.

En general, la reforma aspira a establecer mecanismos eficaces de solución no judicial de conflictos, no solamente los que surgen durante la tramitación del convenio colectivo, sino también los derivados de la aplicación e interpretación del mismo o los producidos por la aplicación de medidas de flexibilidad interna. En un sistema de relaciones laborales ya consolidado como el español, es momento de dar un mayor alcance y contenido a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos surgidos inicialmente mediante acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal en 1997 y más tarde en la totalidad de las Comunidades Autónomas. Se trata de procedimientos ya asentados, que se han traducido en una disminución de la judicialización de los conflictos laborales de carácter colectivo en la que, respetando la autonomía colectiva, debe seguir avanzándose en línea con los más modernos sistemas laborales de nuestro entorno.

Por último, con el objetivo señalado en tercer lugar de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada. Para ello, se modifican, por un lado, los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, sus artículos 40, 41, 51 y 82.3.

En este punto, las novedades más reseñables se encuentran en la adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. En cuanto a la legitimación para negociar convenios en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, la redacción del nuevo artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores confirma la práctica actual, de manera que la negociación pueda ser desarrollada por las secciones sindicales. Regla que se aplica también en los supuestos de flexibilidad interna negociada.

Se modifica también, en aras de una mayor claridad y sencillez, la legitimación en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico.

Del lado empresarial, las reglas de legitimación se completan en el ámbito sectorial incorporando a las asociaciones empresariales que den ocupación a un porcentaje relevante de trabajadores, así como en los supuestos de ausencia de asociaciones que no alcancen suficiente representatividad en el sector correspondiente según las reglas generales, mediante la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Con ello se avanza en el objetivo de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura.

Definidas las reglas de legitimación, el nuevo artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores establece con más claridad las normas de composición de la comisión negociadora, sin alteración sustancial respecto de las actuales, aun cuando se incluyen novedades en esta materia en los convenios de sector, para los supuestos de inexistencia de órganos de representación de los trabajadores, así como de inexistencia de asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad. En estos casos, la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

Con la finalidad de reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario. Las funciones a desempeñar por este Consejo, en el que se integrará un Observatorio de la Negociación Colectiva, aspiran a convertirlo en una institución que asegure un conocimiento integral de la negociación colectiva en nuestro país, que permitirá a los interlocutores sociales, en cada nivel, beneficiarse de sus aportaciones y conseguir, entre otros objetivos, aumentar y enriquecer los contenidos de los convenios, lo que se reflejará en el aumento de la competitividad y productividad de las empresas y en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. El Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que tan importante labor ha desempeñado para asentar la negociación colectiva en España, pero que requiere dar paso a una institución con un nuevo enfoque.

Las disposiciones de la parte final incluyen, en primer lugar, una invitación a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a renovar los acuerdos, estatal y autonómicos, de solución extrajudicial de conflictos, con la finalidad de adecuarlos a lo establecido en la norma. La falta de acuerdo en el diálogo bilateral sobre la reforma de la negociación colectiva debería ser un paréntesis en el desarrollo general del diálogo social, tanto el que se desarrolla entre los interlocutores sociales como el de carácter tripartito de éstos con el Gobierno. La situación económica y social lo hace necesario y el diálogo social debe proseguir en los próximos meses para contribuir como ha sucedido en otros momentos y respecto de otras materias, con acuerdos y consensos sociales, a mejorar la economía y el empleo.

Otra de las disposiciones de la parte final contiene mandatos al Gobierno para que revise y mejore diversas herramientas de conocimiento de la negociación colectiva, como son, entre otras, los modelos de las hojas estadísticas de los convenios. Además, se propicia la creación de un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito para realizar un estudio dirigido a mejorar la información disponible sobre la vigencia y efectos de los convenios.

Las normas transitorias determinan la aplicación de las nuevas reglas en materia de flexibilidad interna y de legitimación para negociar convenios colectivos. En todo lo relativo a dinámica de la negociación, plazos de denuncia del nuevo convenio, plazo de inicio de las negociaciones o plazos máximos de negociación de los convenios, serán de aplicación las nuevas reglas a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. Con ello se intenta conseguir conferir la máxima efectividad a la reforma, sin detrimento del principio de seguridad jurídica.

VI

En el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

Por un lado, los más recientes datos conocidos sobre la situación de la economía y del empleo ponen de manifiesto la necesidad de proseguir las reformas estructurales en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo para consolidar el crecimiento económico producido en los últimos trimestres y para que éste pueda alcanzar cuanto antes unos niveles que permitan la creación de empleo y la reducción del desempleo. En ese sentido, la aprobación de una reforma de la negociación colectiva fue uno de los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas y su cumplimiento inmediato debe servir para seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española.

Por otro lado, debe recordarse también, como se señaló antes, que se ha superado ampliamente el plazo marcado por la Ley 35/2010 para que, en defecto de pacto entre los interlocutores sociales, el Gobierno adoptara la iniciativa para la reforma de la negociación colectiva. Las expectativas de un eventual acuerdo social y el respeto de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales han podido justificar que esos plazos se ampliaran. Pero constatada la imposibilidad del acuerdo, parece aconsejable acelerar al máximo la adopción de las medidas comprometidas en el mandato dado al Gobierno por las Cortes Generales.

Analizando los objetivos de esta reforma de la negociación colectiva (favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva y adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo), debe hacerse notar que constituyen objetivos tan legítimos como inaplazables, por lo que resulta necesario darles efectividad inmediata.

Nótese que las medidas incluidas en esta norma van a tener un importante efecto e impacto en nuestra negociación colectiva. Es el caso de las medidas que se dirigen a propiciar una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica. Es el caso, igualmente, de todas aquellas medidas que van a agilizar la negociación de los convenios colectivos (preaviso de la denuncia, plazo para el inicio de negociaciones, plazo máximo de negociación, soluciones no judiciales para el caso de que transcurran los plazos de negociación sin acuerdo) y de las

disposiciones llamadas a favorecer la adopción de medidas de flexibilidad interna en las empresa. Es el caso, en fin, de las nuevas reglas sobre legitimación de los convenios colectivos futuros.

Resulta evidente, por tanto, que la tramitación parlamentaria de una norma con rango de Ley para dar aplicación a este conjunto de medidas dilataría durante un tiempo apreciable la entrada en vigor de la reforma, dando lugar a distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo y en el desarrollo de la propia negociación colectiva durante el plazo en que se produjera esa tramitación, en forma de indeseadas situaciones de paralización durante meses de las negociaciones en marcha para la renovación de los convenios colectivos. Razón que también aconseja la inmediata aprobación de las medidas contenidas en esta norma.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución española, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de junio de 2011,

DISPONGO:

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos.

Uno. El apartado 2 del artículo 83 queda redactado del siguiente modo:

«2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.»

Dos. El artículo 84 queda redactado como sigue:

«Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.

2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa

respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»

Artículo 2. Contenido y vigencia de los convenios colectivos.

Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El apartado 3 del artículo 85 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.»

Dos. El apartado 3 del artículo 86 queda redactado de la siguiente manera:

«3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las

condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»

Artículo 3. Legitimación para la negociación de los convenios colectivos.

Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. El artículo 87 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la

que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.»

Dos. El artículo 88 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 88. Comisión negociadora.

1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.»

Artículo 4. Tramitación de los convenios colectivos.

Los apartados 1 y 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo quedan redactados de la siguiente manera:

«1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.»

Artículo 5. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.

Se modifica el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:

«Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.»

Artículo 6. Flexibilidad interna negociada.

Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

Uno. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 40, con la siguiente redacción:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»

Dos. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 4 del artículo 41, redactado de la siguiente manera:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»

Tres. El apartado 6 del artículo 41 queda redactado en estos términos:

«6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 51, con la siguiente redacción:

«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

Artículo 7. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

Se da nueva redacción a la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando en estos términos:

«Disposición final segunda. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes funciones:

a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

b) Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.

c) El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, en los términos establecidos reglamentariamente.

d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

1.º La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos

existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.

2.º La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.

3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.»

Disposición adicional primera. Procedimientos no judiciales.

1. Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley.

2. Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje.

Disposición adicional segunda. Información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva.

1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:

a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.

c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.

d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.

Disposición transitoria primera. Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este real decreto-ley.

1. Las normas contenidas en este real decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

2. Las reglas contenidas en este real decreto-ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquél.

Las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Sin perjuicio de lo señalado en la disposición transitoria segunda, se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.

Se autoriza al Gobierno y a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, a dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo de lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Barcelona, el 10 de junio de 2011.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

25. 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 (BOE 14-6-2011).

TEXTO

La disposición final tercera, apartado 4 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo ha encomendado al Gobierno la aprobación, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, de un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en dicha Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad.

Aunque la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, solo exige la adaptación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, razones de seguridad jurídica y adecuada técnica normativa aconsejan la aprobación de una nueva norma reglamentaria que incluya una regulación completa y total del procedimiento administrativo de regulación de empleo en materia de extinciones o suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada y de la actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Por un lado, las importantes modificaciones que la citada ley ha introducido en los artículos 40, 47 y particularmente, en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que determinan la necesidad de modificar un buen número de los artículos de la norma reglamentaria vigente. Por otro, la oportunidad de incluir en la regulación reglamentaria la experiencia obtenida en la aplicación práctica del Real Decreto 43/1996 durante los quince años que lleva vigente.

Teniendo presente lo anterior, este real decreto, en línea con lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y en los términos propios de una norma reglamentaria, persigue cinco objetivos fundamentales:

Primero, reforzar la extinción colectiva de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción canalizándola hacia la vía prevista expresamente por la legislación laboral, esto es, el procedimiento de regulación de empleo.

Segundo, proporcionar una mayor certeza y certidumbre a los trabajadores, a los empresarios y a las autoridades, administrativas y judiciales que intervienen en las extinciones o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo y en las reducciones de jornada, lo que debe contribuir a reforzar la tutela judicial efectiva mediante una regulación detallada de los aspectos procedimentales.

Tercero, agilizar la tramitación administrativa del procedimiento de regulación de empleo con el fin de lograr una rápida aplicación de éste, conjugando adecuadamente y de manera equilibrada la flexibilidad y adaptabilidad requeridas por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores.

Cuarto, ofrecer un tratamiento más completo del plan de acompañamiento social en los expedientes de regulación de empleo, con la voluntad declarada de poner en valor su importancia en los procesos de reestructuración de empresas como elemento esencial para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores afectados y, por extensión, como instrumento que debe contribuir a evitar la expulsión indeseada y prematura de los trabajadores del mercado de trabajo.

Y quinto, incorporar la renovada regulación legal de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo y de la reducción temporal de jornada a la normativa reglamentaria, teniendo presentes las experiencias de otros países europeos como instrumento alternativo de ajuste temporal del empleo ante coyunturas económicas adversas.

El Reglamento que se aprueba mediante este real decreto se estructura en un título I, referido al procedimiento administrativo de regulación de empleo, que se divide a su vez en cinco capítulos, y un título II, referido a la actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Dentro del título I, el capítulo I incluye las disposiciones generales del procedimiento de regulación de empleo. 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 artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción incorporada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Además, se determina la autoridad laboral competente según las especificaciones incluidas en los reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios en materia de regulación de empleo de la Administración General del Estado a las Comunidades Autónomas. Finalmente, se incluyen las reglas sobre interesados y legitimación en el procedimiento, que serán la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

En el capítulo II se incluye el desarrollo de la regulación del procedimiento de regulación de empleo para la extinción colectiva de contratos de trabajo con el propósito de aumentar la seguridad jurídica que debe caracterizar los procesos de reestructuración empresarial. Para ello, se especifica en primer lugar la documentación que el empresario debe acompañar a la solicitud de inicio del expediente para acreditar los resultados o los cambios alegados y la razonabilidad de la decisión extintiva, diferenciando según la causa alegada sea económica, técnica, organizativa o de producción. Igualmente, se regula la documentación que debe acompañarse cualquiera que sea la causa alegada. En este punto resulta oportuno precisar que estos requisitos documentales resultan exigibles a las extinciones de contratos de trabajo que constituyen el objeto de este real decreto, esto es, las extinciones colectivas de contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Mención especial merece la regulación del plan de acompañamiento social, dando cumplimiento al mandato contenido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de prestar particular atención a su contenido como instrumento para favorecer la recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad. Desarrollando lo señalado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, este plan, que deberá presentarse por las empresas de cincuenta o más trabajadores, contemplará las medidas previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. El plan deberá presentarse por la empresa al iniciarse el período de consultas con los representantes de los trabajadores y, como ha añadido la Ley 35/2010, a la finalización de dicho período el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

Con el objetivo de que el procedimiento se desarrolle con la agilidad legalmente exigible, se regula también en este capítulo el período de consultas y la comunicación de su finalización. Dentro de la ordenación del procedimiento, se prevén los informes que deberán recabarse, según los diferentes supuestos, otorgando especial relevancia al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En la fase de finalización del procedimiento se regulan, según el resultado del período de consultas sea con o sin acuerdo, los plazos establecidos para que la autoridad laboral dicte resolución; los efectos según las formas de conseguirse ese acuerdo; las consecuencias del acuerdo para la autoridad laboral; y el contenido de la resolución de la autoridad laboral con

referencias al período durante el que se van a efectuar las extinciones de contratos y al plan de acompañamiento social.

El capítulo III, relativo a la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción procede a la adaptación del Reglamento a lo establecido en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. A tal fin, se incluye el régimen jurídico de la suspensión de contratos y de la reducción de jornada, así como las reglas específicas en materia de procedimiento, período de consultas, plan de acompañamiento social y finalización del procedimiento. Estas normas deben ponerse en relación con las bonificaciones empresariales por mantenimiento del empleo y el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados actualmente vigentes, como manifestación de la preferencia de las medidas de flexibilidad internas consistentes en el ajuste temporal del empleo mediante la suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada, frente a las medidas de extinción de los contratos de trabajo.

El capítulo IV se ocupa de la extinción y suspensión de relaciones de trabajo por fuerza mayor, regulación a la que se incorpora el supuesto de reducción de jornada por esta causa y la actualización del procedimiento, incluida la solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El capítulo V se refiere al procedimiento de extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante.

Por su parte, el título II del Reglamento se refiere al procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, incluyendo las previsiones a este respecto contenidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores referido a la movilidad geográfica.

Otras disposiciones del real decreto que deben destacarse son las relativas al tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo y a la información estadística, que requerirán, no obstante, ulterior desarrollo reglamentario.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas han sido consultadas. Asimismo, han sido consultadas las Comunidades Autónomas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de junio de 2011,

DISPONGO:

Artículo único. Aprobación del Reglamento.

Se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, 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 disposición final tercera, apartado 4 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Disposición adicional única. 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 Trabajo e Inmigración los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación de empleo resueltos, con el contenido que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición transitoria primera. Procedimientos iniciados.

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 se resolverán de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en el momento de su inicio.

Disposición transitoria segunda. Normas relativas a la bonificación por mantenimiento del empleo y de reposición de las prestaciones por desempleo.

La bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes para el mantenimiento del empleo y la reposición del derecho de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados previstas en el artículo 9 y en la disposición transitoria quinta de la Ley 35/1010, de 17 de septiembre, serán de aplicación en los procedimientos de regulación de empleo de suspensión del contrato de trabajo y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción regulados en este real decreto mientras se cumplan los requisitos exigidos para su reconocimiento.

Disposición transitoria tercera. Competencia jurisdiccional.

Hasta tanto no se produzca el pleno desarrollo de lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre atribución al orden social de la jurisdicción del conocimiento de los recursos contra las resoluciones administrativas de la autoridad laboral en los procedimientos regulados en el Reglamento que se aprueba por este real decreto, seguirá conociendo de los mismos la jurisdicción contencioso-administrativa.

Disposición transitoria cuarta. Datos estadísticos.

Mientras no se desarrolle lo previsto en la disposición adicional única respecto a la forma y contenido de la información estadística de los procedimientos de regulación de empleo, las comunidades autónomas seguirán facilitando a la Administración del Estado información individualizada de los expedientes de regulación de empleo presentados y/o resueltos por las mismas, conforme a lo dispuesto en los correspondientes reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a cada comunidad autónoma en materia de expediente de regulación de empleo.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Queda derogado el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

2. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. Fundamento constitucional.

Este real decreto se dicta 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. 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.

Los artículos 1.1.a), 1.3, y 1.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de agosto, quedan redactados en los siguientes términos:

1. Artículo 1.1.a):

«a) En virtud de la autorización conferida al empresario para extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.»

2. Artículo 1.3:

«Cuando se suspenda el contrato de trabajo, en virtud de la autorización conferida al empresario para suspender los contratos de trabajo de sus trabajadores en resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.»

3. Artículo 1.4:

«Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo entre un diez y un setenta por ciento de la misma, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual, en virtud de autorización conferida al empresario para reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores, por resolución dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo.»

Disposición final tercera. Habilitación normativa.

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración 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 única del Reglamento que se aprueba por este real decreto.

Disposición final cuarta. 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».

Dado en Barcelona, el 10 de junio de 2011.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

**REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN
ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS**

TÍTULO I

Del procedimiento administrativo de regulación de empleo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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 período 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 trescientos o más 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 período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

2. A efecto 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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

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

Artículo 2. Autoridad laboral competente.

1. En el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el expediente de regulación de empleo 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 para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

2. En el ámbito de la Administración General del Estado, la competencia para autorizar la extinción de las relaciones laborales fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por existencia de fuerza mayor corresponderá:

a) A la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración:

1.º Cuando los trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.

2.º Cuando los expedientes de regulación de empleo en las empresas o centros de trabajo afectados estén 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) A 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 expediente de regulación de empleo afecte a centros de trabajo en el ámbito de una provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo d) de este apartado 2.

c) A la Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla respectivamente, cuando los trabajadores afectados por el expediente 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 la resolución que haya de dictarse en los casos establecidos en los párrafos b) y c) pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración podrá avocar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

3. Cuando el expediente de regulación de empleo 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 la ordenación e instrucción del procedimiento hasta el momento de resolver, en que formulará una propuesta de resolución a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

4. A efectos de lo establecido en este artículo y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.2, cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo, deberá justificarse la vinculación entre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor que den lugar al mismo y las medidas que vayan a adoptarse en todos los centros afectados a consecuencia de aquel.

Artículo 3. Interesados.

A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

Artículo 4. Legitimación.

1. Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo los sujetos señalados en el artículo 3 de este Reglamento. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

2. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

a) A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.

b) A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

3. En cualquiera de los casos contemplados en el apartado 2 de este artículo, la designación de la comisión deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del período de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento.

4. En el supuesto de que la negociación se realice con una 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.

CAPÍTULO II

Procedimiento de regulación de empleo para la extinción de las relaciones laborales por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Sección 1.ª Iniciación del procedimiento

Artículo 5. Iniciación por el empresario.

1. El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente, mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los artículos 3 y 4 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10.

La solicitud del empresario deberá acompañarse, de la documentación a que se refieren los artículos 6 y 7, según la causa alegada, y de la señalada en los artículos 8 y 9 de este Reglamento.

2. A los efectos del artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el plazo de diez días, se dirigirá al solicitante, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores, para que subsane el defecto observado en el plazo de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Una vez subsanado, comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleve a efecto habrá de remitirse en igual plazo por la empresa a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 6. 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 de las causas que dan lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprendan una situación económica negativa que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo y que justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

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 a la presentación de la solicitud del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante. 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 carácter y evolución 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. Igualmente, deberá acreditar el volumen y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva en los términos indicados en el apartado 1.

4. Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, 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 período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante 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 que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante.

Artículo 7. 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 den lugar a su solicitud, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas y que justifique que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

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 los sistemas y métodos de trabajo del personal 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 8. Documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo.

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, el empresario deberá acompañar la siguiente documentación a su solicitud:

a) Número y clasificación profesional de los trabajadores que vayan a ser afectados, así como de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.

Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a más de un centro de trabajo, dicha información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

b) Justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado. Cuando se trate de causas técnicas, organizativas o de producción, justificación de la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa y la finalidad de contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o de mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

c) Relación nominativa de los trabajadores afectados o, en su defecto, concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los mismos y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

d) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del expediente de regulación de empleo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Asimismo, información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere el artículo 4.3 o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.

e) Copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas junto con el escrito de solicitud a los mismos del informe a que se refiere el artículo 64.5, a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

f) En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social, conforme a lo señalado en el artículo 9.

Artículo 9. Plan de acompañamiento social.

1. En las empresas de cincuenta o más trabajadores, el empresario deberá acompañar en todo caso a la documentación iniciadora del procedimiento de regulación de empleo un plan de acompañamiento social que contemple, con concreción y detalle, las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como las medidas para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

2. Entre las medidas dirigidas a evitar o reducir los efectos del expediente podrán considerarse, 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, que se aplicarán conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, que se aplicarán conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.

f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

3. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) Recolocación externa de los mismos, que podrá ser realizada a través de empresas de recolocación autorizadas. 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.

b) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

c) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.

d) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

e) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

4. Entre las medidas para hacer posible la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) Medidas económicas, financieras, industriales o de otra índole para preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.

b) Medidas técnicas, organizativas o de producción para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

5. El plan de acompañamiento social presentado en la iniciación del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad conforme a lo previsto en los apartados

anteriores. Ello sin perjuicio de que, a lo largo del período de consultas, se concrete y amplíe su contenido, que deberá ser presentado al finalizar dicho período.

Artículo 10. Iniciación por los trabajadores.

Los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su defecto, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2, podrán solicitar igualmente la iniciación del procedimiento de regulación de empleo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En este supuesto, sólo se requiere que se acompañe la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios antes referidos y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario, y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo.

La autoridad laboral competente, respetando los plazos previstos en este Reglamento, determinará, en cualquier momento del procedimiento, las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente.

Artículo 11. Período de consultas.

1. El período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

La consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial conforme a lo previsto en el artículo 9.

Durante este período, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo, fijando, a la apertura del período de consultas, un calendario de reuniones a celebrar dentro de dicho período y aportando para ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados, todo ello a efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Dicho período se entenderá finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, cuando se alcance el acuerdo a que se refiere el artículo 14 y, en todo caso, cuando ambas partes así lo manifiesten expresamente.

2. Las comisiones negociadoras de los procedimientos de regulación de empleo 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. Estas decisiones se adoptarán por 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 por el expediente.

Cuando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse, según lo dispuesto en el artículo 8, d), la forma de negociación, global o por centros

de trabajo. En caso de realizarse la negociación por centros de trabajo, se adoptará, para cada centro, la decisión que vote la mayoría de los miembros de la comisión correspondiente.

En el supuesto en que la comisión negociadora esté integrada por representantes de varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría a esa comisión a los efectos de lo señalado en el párrafo primero, se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora. En el caso de no existir una decisión al respecto, será considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados.

3. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento del período de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, 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.

4. A la finalización de período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente, en el plazo de cinco días, la solicitud final de despido colectivo que realiza y las condiciones del mismo, junto con el resultado del período de consultas, acompañado del acta o actas a que se refiere el último párrafo del apartado 2 y, en su caso, el informe a que se refiere el artículo 8, párrafo e). Asimismo, deberá comunicar el contenido definitivo del plan de acompañamiento social y, en su caso, de las medidas a aplicar, según lo dispuesto en el apartado 1.

Si transcurrido el plazo fijado para el período de consultas no se hubiera recibido la comunicación a que se refiere este apartado en el indicado plazo de cinco días, se producirá la terminación del procedimiento por desistimiento del empresario y la autoridad laboral procederá, sin más trámite, a declararlo así, con notificación a los interesados.

Sección 2.ª Ordenación del procedimiento

Artículo 12. Instrucción.

1. Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará traslado de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe e, igualmente, a la Administración de la Seguridad Social, cuando el expediente de regulación de empleo incluya a trabajadores respecto de los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.15 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Autoridad laboral recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el momento en que ésta pueda disponer de los elementos suficientes para emitirlo.

El contenido de este informe deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y sobre cualesquiera otras materias que resulten necesarias para resolver fundadamente. A estos efectos, deberá informar sobre la concurrencia de las causas que motivan la solicitud, sobre las medidas tomadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación de empleo y sobre las medidas tomadas o previstas para atenuar sus consecuencias en los trabajadores afectados, así como, sobre la relación de las medidas extintivas con la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En el caso de empresas que deban presentar un plan de acompañamiento social deberá informar sobre su alcance y contenido. No obstante, si la Inspección tuviera conocimiento de haber alcanzado acuerdo las partes durante el período de consultas, por comunicación de la empresa y los representantes de los trabajadores, o de la propia autoridad laboral competente, se limitará a examinar que se ha observado el procedimiento y a comprobar que no concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, así como que éste no tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será incorporado al expediente una vez comunicada por la empresa la solicitud final de despido colectivo a que se refiere el artículo 11.4.

3. Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios, fundamentando la conveniencia de reclamarlos.

4. En los casos de expedientes de regulación de empleo con centros afectados en dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para instruir el procedimiento solicitará informe a las autoridades laborales de los territorios donde radican dichos centros de trabajo.

5. Asimismo, en expedientes de regulación de empleo incoados por empresas cuya plantilla exceda de 500 trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma instructora del expediente administrativo deberá recabar preceptivamente el informe previo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

6. Cuando, existiendo centros de trabajo de la empresa situados fuera del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, la solicitud deducida en el expediente de regulación de empleo afecte tan solo a los trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en dicho ámbito, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente para resolver recabará informe preceptivo de las Comunidades Autónomas donde radiquen los restantes centros de trabajo, sobre las posibles repercusiones que el expediente incoado pueda provocar indirectamente en dichos centros. Dichos informes, de los que dará traslado en todo caso a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, versarán en exclusiva sobre dicho aspecto concreto y no tendrán carácter vinculante.

7. Los informes a que se refiere este artículo se emitirán en el plazo de diez días, y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas indicado en el artículo 11.

Artículo 13. Audiencia.

En el plazo de tres días, a contar desde la comunicación de la finalización del período de consultas, la autoridad laboral procederá a dar audiencia del expediente a las partes, 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 aducidos por las mismas en los términos del artículo 84.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sección 3.ª Finalización del procedimiento

Artículo 14. Acuerdo en el período de consultas.

1. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales en los términos fijados en el acuerdo; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los mismos términos.

De la resolución se dará traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

La resolución de la autoridad laboral incluirá como anexo el acuerdo entre las partes. Este acuerdo vincula a la autoridad laboral, que se limitará a examinar si se ha observado el procedimiento y a apreciar que no ha habido fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

2. Si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

3. Sólo se considerará acuerdo colectivo en el período de consultas aquel que haya sido adoptado por la representación legal de los trabajadores o por la comisión indicada en el artículo 4 de este Reglamento.

4. El acuerdo en el período de consultas requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora en los términos señalados en el artículo 11.2. Si el expediente de regulación de empleo afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado

tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se requerirá que se hubiera alcanzado el acuerdo en todas ellas, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 15.2.

5. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo en los términos y durante el período fijados en el acuerdo y declarará la aplicación de las medidas acordadas en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse acordado en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.

6. Durante el período previsto para efectuar las extinciones de los contratos de trabajo autorizadas por la autoridad laboral según lo dispuesto en este artículo, la empresa podrá solicitar nueva autorización para modificar su período de ejecución, o para ampliar el número de extinciones autorizadas o las condiciones de las mismas.

Dicha autorización se sustanciará en resolución complementaria de la principal, sin necesidad de abrir un nuevo expediente de regulación de empleo, y procederá siempre que se mantengan las mismas causas que dieron lugar a la resolución principal y se acredite que existe acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo constar ambos extremos expresamente en la solicitud.

7. En los expedientes de regulación de empleo a que se refiere el artículo 2.3, cuando el período de consultas hubiera concluido con acuerdo, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos dos días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.

Artículo 15. Desacuerdo en el período de consultas.

1. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

El plazo para dictar resolución será de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiese recaído pronunciamiento expreso se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud final de despido colectivo a que hace referencia el artículo 11.4.

2. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa o causas alegadas por el empresario y la razonabilidad de la medida extintiva solicitada en los términos señalados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Procederá la estimación en parte de la solicitud cuando, acreditada la causa extintiva, en la documentación obrante en el expediente no quede suficientemente justificada la razonabilidad del número de extinciones pretendido.

En el caso de expedientes de regulación de empleo que afecten a dos o más centros de trabajo, la estimación en parte podrá referirse a un centro de trabajo determinado, por las razones señaladas en el párrafo anterior.

3. La resolución de la autoridad laboral autorizará la extinción de los contratos de trabajo, establecerá el período previsto para su realización y declarará la aplicación de las medidas comprometidas por la empresa en el plan de acompañamiento social o, en el caso de empresas no obligadas a la presentación de dicho plan, de las que pudieran haberse incluido de forma unilateral por la empresa en la solicitud final del procedimiento conforme a lo indicado en el artículo 11.4.

4. En los expedientes de regulación de empleo considerados en el artículo 2.3, las propuestas de resolución deberán notificarse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración al menos cinco días antes del término del plazo establecido para resolver. Para la remisión de dichas propuestas se utilizarán medios electrónicos.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que podrá recabar informe de otras Comunidades Autónomas en cuyos territorios presten servicios los trabajadores afectados, dictará resolución, cuyo contenido se limitará a aceptar o rechazar de plano la propuesta de resolución, debiendo especificarse en el segundo supuesto los motivos de rechazo.

Artículo 16. Derechos de permanencia en la empresa.

Conforme a lo establecido en el artículo 51.7 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 expediente de regulación de empleo.

La empresa deberá justificar en el procedimiento de regulación de empleo la afectación de los representantes legales de los trabajadores o de cualquier otro trabajador a los que una norma con rango legal o un convenio colectivo pueda otorgar este derecho.

Artículo 17. Declaración de improcedencia del procedimiento.

1. Si del examen de la solicitud de iniciación del procedimiento, y cumplido, en su caso, el trámite de subsanación a que se refiere el artículo 5.2, se dedujera que la solicitud no reúne los requisitos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores o que no es competencia de la autoridad laboral ante la que se ha presentado, esta declarará de forma motivada la improcedencia de la misma, procediéndose a su archivo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 20.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si, iniciado el procedimiento y como resultado del período de consultas, se redujera el número de trabajadores o de centros de trabajo afectados, no se alterará la competencia para resolver, que vendrá determinada por la solicitud iniciadora del procedimiento.

2. En el caso de expedientes de regulación de empleo en los que durante la instrucción del mismo, antes de dictar resolución la autoridad laboral, sea declarada la situación de concurso conforme lo dispuesto en el artículo 64.1 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, la autoridad laboral procederá al archivo de las actuaciones, dando traslado del mismo a los interesados y al Juez del concurso.

3. Contra las resoluciones que declaren la improcedencia de la solicitud de despido colectivo podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que las dictó.

Artículo 18. Indemnizaciones y plan de acompañamiento social.

1. El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores salvo que, en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

Asimismo, el empresario deberá cumplir con las medidas incluidas en el plan de acompañamiento social o, en su caso, las medidas consideradas en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores o cualesquiera otras que se pudieran contener en su solicitud final a que se refiere el artículo 11.4.

2. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, o no cumpliera con el resto de las medidas señaladas en el apartado anterior, 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 al pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, o el cumplimiento del resto de las medidas señaladas en el apartado anterior.

Artículo 19. Ejecutividad.

Las resoluciones administrativas expresas recaídas en el expediente de regulación de empleo se presumen válidas y producirán efectos desde la fecha en que se dicten salvo que en ellas se disponga otra cosa.

Artículo 20. Recursos.

1. Contra las resoluciones de los expedientes administrativos de regulación de empleo podrá interponerse por los interesados, incluidos los trabajadores individualmente afectados, recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que las dictó.

2. En la tramitación del procedimiento de recurso se estará a lo dispuesto en la sección II del capítulo II del título VII de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las resoluciones de los recursos administrativos serán susceptibles de impugnación ante la jurisdicción competente.

CAPÍTULO III

Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Artículo 21. 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 causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22 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 causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 22. 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.

3. El alcance y duración de las medidas solicitadas para suspender los contratos o reducir la jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.

4. La autorización de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados.

Artículo 22. Procedimiento.

El procedimiento para solicitar autorización para suspender los contratos de trabajo o para reducir la jornada de forma temporal, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, será el establecido en el artículo 51 de dicha Ley y en el capítulo II del Título I de este Reglamento, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y no será superior a quince días naturales o de ocho, también naturales, en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

c) La documentación justificativa será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. A estos efectos, en el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible según el artículo 6.2 se limitará a la del último ejercicio económico

completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.

Artículo 23. Período de consultas y plan de acompañamiento social.

En los supuestos regulados en este Capítulo, la consulta deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En el plan de acompañamiento social, en el caso de empresas obligadas a su presentación, se contemplará las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa.

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 los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Artículo 24. Finalización del procedimiento.

La autorización de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, procederá la suspensión de contratos o la reducción de jornada en los casos en que la causa que motiva la adopción de dichas medidas no afecte de manera permanente a la empresa y los efectos de aquélla sean superables con medidas transitorias y no definitivas.

CAPÍTULO IV

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

Artículo 25. 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 Capítulo.

Artículo 26. Iniciación.

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.

Artículo 27. Instrucción y resolución.

La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando 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.

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 los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, pero la empresa y los representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo sobre la necesidad de medidas de regulación de empleo que responda en realidad a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la autoridad laboral procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de este Reglamento.

Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso de alzada en los términos previstos en el artículo 20.

CAPÍTULO V

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 28. 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 II del Título I de este Reglamento incluidas las disposiciones relativas al plan de acompañamiento social.

TÍTULO II

Del procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos

Artículo 29. Objeto.

Es objeto del presente Título la regulación del procedimiento a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual la autoridad laboral, decidido un traslado colectivo de trabajadores, a la vista de las posiciones de las partes y teniendo en cuenta las consecuencias económicas y sociales de la medida y previa petición formulada al efecto, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores al nuevo puesto de trabajo y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

Artículo 30. Autoridad laboral competente.

Cuando el traslado colectivo afecte a trabajadores adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma, será autoridad laboral competente para conocer del procedimiento la correspondiente de la Comunidad Autónoma donde se encuentre radicado el centro o centros de trabajo afectados.

En el supuesto de que la medida de traslado afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, la autoridad laboral competente para conocer del expediente será la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Artículo 31. Iniciación.

El procedimiento se iniciará a solicitud de parte interesada, determinada conforme a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de este Reglamento, dirigida a la autoridad laboral competente en el improrrogable plazo de los tres días siguientes a la notificación de la decisión empresarial de traslado, tras la finalización sin acuerdo del período de quince días establecido para consultas a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud habrá de expresar con claridad y precisión los motivos en que se fundamenta la petición y contendrá, en particular, la exposición de los efectos económicos o sociales negativos que, a juicio del solicitante, se derivarían de la ejecución de la decisión de traslado en el plazo legalmente establecido.

Artículo 32. Instrucción del procedimiento.

Iniciado el procedimiento, la autoridad laboral requerirá a las partes en el plazo de tres días para la aportación, en el término de cinco días, de cuantas alegaciones estimen convenientes.

Asimismo, y en los mismos plazos del párrafo anterior, recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y cuantos otros estime necesarios para resolver fundadamente.

Artículo 33. Resolución.

Recibidas las alegaciones de las partes y los informes solicitados, o transcurrido el término establecido para ello, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo máximo de cinco días, la cual pondrá fin a la vía administrativa. Contra dicha resolución se podrá interponer recurso potestativo de reposición o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo.

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 las partes, se dará el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución decidirá sobre la existencia o inexistencia de consecuencias económicas o sociales que justifique la ampliación del plazo de incorporación y determinará, en su caso, la duración de dicha ampliación, dentro del límite máximo de seis meses.

En ningún caso podrá ser objeto de la resolución el pronunciamiento de la autoridad laboral sobre las razones existentes para la adopción de la decisión empresarial de traslado, ni sobre su justificación.

Transcurrido el plazo para la finalización del procedimiento sin que hubiera recaído resolución expresa se entenderá estimada la solicitud conforme a lo establecido en el artículo 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional única. Tratamiento electrónico de los procedimientos de regulación de empleo

En cumplimiento del artículo 35 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, el procedimiento regulado en este Reglamento podrá iniciarse a solicitud del interesado por medios electrónicos, pudiendo asimismo aportarse al expediente copias digitalizadas de todos los documentos.

De acuerdo con el artículo 27 de la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, las comunicaciones entre Administraciones Públicas que se regulan en este Reglamento deberán efectuarse preferentemente por medios electrónicos. Igualmente podrán efectuarse por medios electrónicos las comunicaciones con los interesados cuando así lo hayan solicitado o lo consientan expresamente. En estas comunicaciones se utilizarán sistemas de firma electrónica y que resulten adecuados para garantizar la identificación de los participantes y la autenticidad e integridad de los documentos electrónicos conforme a la legislación vigente.

Para ello, las Administraciones Públicas competentes deberán proceder a la adaptación de sus medios electrónicos conforme a lo que se establezca en las disposiciones de aplicación y desarrollo de este real decreto.

26. Real Decreto 684/2011, de 13 de mayo, por el que se establecen doce certificados de profesionalidad de la familia profesional Fabricación mecánica que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 17-6-2011).

27. Corrección de errores del 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 (BOE 18-6-2011).

28. Real Decreto 713/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen doce certificados de profesionalidad de la familia profesional Industrias extractivas que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan determinados certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1217/2009, de 17 de julio (BOE 20-6-2011).

29. Real Decreto 715/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen diez certificados de profesionalidad de la familia profesional Instalación y mantenimiento que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan determinados certificados de profesionalidad establecidos en el Real Decreto 1375/2009, de 28 de agosto (BOE 20-6-2011).

30. Real Decreto 717/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Madera, mueble y corcho que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 20-6-2011)..

31. Real Decreto 718/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen seis certificados de profesionalidad de la familia profesional Marítimo pesquera que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 20-6-2011).

32. Corrección de errores del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE 21-6-2011).

TEXTO

Advertido error en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 139, de 11 de junio de 2011, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 60077, en el artículo 1, insertar al inicio el siguiente párrafo: «Se modifican los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:»

33. Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (BO 21-6-2011).

TEXTO

La disposición final tercera de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010 modificó el artículo 31 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, a fin de trasladar a la Tesorería General de la Seguridad Social la competencia para elevar a definitivas las actas de liquidación extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la competencia para resolver las actas de infracción coordinadas con actas de liquidación por los mismos hechos. Igualmente, la disposición final duodécima de la citada Ley modificó el artículo 48 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, trasladando a la Entidad Gestora competente en función de la naturaleza de las prestaciones la competencia para la imposición de sanciones por infracciones muy graves de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones en materia de Seguridad Social.

En ambos casos, la competencia para resolver las actas de infracción y de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondía hasta el 1 de enero de 2010 a la propia Inspección. De esta manera, con esta modificación se inicia una nueva atribución y distribución de competencias sancionadoras en el ámbito estatal, distribución plenamente respetuosa con los principios del procedimiento sancionador, de tal forma que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social concentra más su actividad en la vigilancia del cumplimiento de la normativa de orden social y deriva la resolución de sus expedientes a los órganos competentes por razón de la materia.

Al mismo tiempo, se pretende con estas modificaciones garantizar que la competencia sancionadora en el ámbito estatal se ejerza por autoridades de la propia Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla; en efecto, una vez producido el 1 de marzo de 2010 el traspaso a la Generalitat de Cataluña de funciones y servicios en materia de función pública inspectora, el Sistema de Inspección integra funcionarios estatales y autonómicos. Ahora bien, mientras que la actividad inspectora puede ser ejercida indistintamente

por funcionarios de una u otra Administración, la competencia sancionadora es función reservada en exclusiva a la Administración competente por razón de la materia. Por ello, es necesario garantizar que la instrucción y la resolución de los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas de Seguridad Social se lleven a cabo por autoridades estatales.

En línea con lo anterior, las modificaciones que se realizan en el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, complementan y desarrollan las reformas introducidas por la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010:

a) Complementan, porque trasladan a los órganos competentes de la Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla, la competencia para sancionar en aquellos casos en que todavía la competencia resolutoria permanece en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de lo previsto en la disposición adicional única del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Ese traslado se materializa en la nueva redacción del artículo 4 del Reglamento General, que establece la autoridad estatal competente por razón de la materia, en función del tipo de infracción de que se trate. Como excepción a lo anterior, se contempla una competencia resolutoria de los Jefes de Inspección Provincial, en los casos residuales de competencias no transferidas a las Comunidades Autónomas y en los supuestos de actas de infracción por obstrucción, en las que se considera que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la autoridad estatal competente por razón de la materia, dado que lo que se cuestiona y defiende en estos casos es el propio Sistema de Inspección.

b) Desarrolla, porque adapta el procedimiento sancionador y liquidatorio a los cambios normativos realizados: determina el órgano instructor, clarifica el procedimiento a seguir respecto de las infracciones muy graves a trabajadores, etc.

En este sentido, se introducen variaciones respecto de la tramitación y resolución del procedimiento administrativo sancionador por infracciones en el orden social, diferenciando entre aquellos expedientes sancionadores cuya competencia para resolver se atribuye a las Comunidades Autónomas, de aquéllos cuya competencia resolutoria corresponde a la Administración General del Estado y a los Organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla.

Se modifica la redacción del artículo 16, de tal forma que la acumulación de infracciones respetará no sólo el orden de distribución de competencias entre la Administración General del Estado y Comunidades Autónomas sino también el orden de distribución de competencias entre los propios órganos de la Administración General del Estado, para salvar las dificultades que supondría que en atención a lo previsto en el artículo 4.5 de este Reglamento, corresponda la competencia para sancionar determinadas infracciones a órganos no competentes por razón de la materia.

Así, con la nueva redacción del artículo 18 del Reglamento se establece que corresponde a las Comunidades Autónomas determinar quién es el órgano instructor de sus procedimientos

sancionadores, ajustando la redacción de este artículo a la sentencia del Tribunal Constitucional 51/2006, de 16 de febrero de 2006, que declaró la inconstitucionalidad del artículo 18.3 del Reglamento en la medida en que convertía en instructor de los expedientes sancionadores al Inspector actuante, contrariando la competencia de las Comunidades Autónomas para determinar el órgano instructor de sus procedimientos sancionadores.

Por otra parte, con la introducción de un nuevo artículo 18 bis se regula de forma específica la tramitación e instrucción de los expedientes sancionadores en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla, donde la instrucción del procedimiento sancionador se atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien recibirá las alegaciones y efectuará la propuesta de resolución que remitirá al órgano competente para resolver.

Junto con el complemento y desarrollo de las modificaciones introducidas en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el real decreto incluye numerosas modificaciones que persiguen adecuar la redacción del Reglamento en aquellos aspectos en que ha quedado desactualizado por la aprobación de otras normas jurídicas, así como aclarar algunas cuestiones que han suscitado dudas en su aplicación por sus destinatarios. En este sentido, se clarifica el plazo a partir del cual se reanuda el plazo de caducidad del procedimiento sancionador en los casos en que se traslada el tanto de culpa al Ministerio Fiscal; se mejora la redacción de la figura de la reincidencia, reflejando mejor la dicción recogida en el artículo 41 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y se incorpora en los artículos 20.3 y 33.2 el contenido de lo previsto en la Disposición adicional única del Real Decreto 1125/2001, de 19 de octubre, respecto del plazo máximo para resolver los expedientes.

El real decreto se estructura en un artículo único, dividido en veintiún apartados, que modifican otros tantos artículos del Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. El artículo único se completa con dos disposiciones adicionales, dos transitorias, una derogatoria y cinco finales.

En la elaboración de este real decreto han sido consultadas las Comunidades Autónomas, así como las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

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 junio de 2011,

DISPONGO:

Artículo único. Modificación del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

El Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, queda modificado como sigue:

Uno. Los apartados 1, 3 y 6 del artículo 4, quedan redactados del siguiente modo:

«1. En el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla, las infracciones serán sancionadas por los órganos a los que normativamente se haya atribuido la competencia sancionadora. El procedimiento sancionador se iniciará a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o bien, cuando se trate de infracciones leves y graves de solicitantes o beneficiarios de prestaciones, como resultado de los datos o antecedentes obrantes en la entidad u órgano gestor de la prestación.

En el ámbito provincial, la competencia para sancionar corresponderá a los siguientes órganos:

a) En el caso de las infracciones en materia de Seguridad Social reguladas en la Sección Primera del Capítulo III del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, cuyas actas no concurren con actas de liquidación, la imposición de sanción corresponderá a:

1.º La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social en el caso de las infracciones leves señaladas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 21, las graves previstas en los apartados 1, 2, 3, 5, 7, 10 del artículo 22 en el supuesto de reducciones de cuotas de la Seguridad Social, y las muy graves previstas en las letras b), d), f) del artículo 23.1.

2.º La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, del Instituto Social de la Marina en los supuestos calificados como infracción leve en el apartado 4 y 6 del artículo 21, como infracción grave en los apartados 4, 6, 8 y 9 del artículo 22, y como infracción muy grave en las letras a), c), e), g) del artículo 23.1.

Corresponderá la imposición de sanción a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, del Instituto Social de la Marina, cuando la sanción afecte a prestaciones por desempleo, en los supuestos previstos en el apartado 4 del artículo 21, en los apartados 4, 6, 8 y 9 del artículo 22 y en las letras a) c) e) y g) del artículo 23.1.

3.º La Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, en el supuesto previsto como infracción grave en el artículo 22.10 cuando se trate de bonificaciones y como infracción muy grave en la letra h) del artículo 23.1.

b) Cuando se practiquen actas de infracción y actas de liquidación de cuotas por los mismos hechos, el órgano competente para sancionar será la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 31 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

c) En aquellos casos en que normativamente no se haya atribuido la competencia para resolver a otros órganos, la imposición de sanciones en el orden social en el ámbito de la Administración General del Estado corresponderá a los Jefes de las Inspecciones Provinciales dependientes orgánicamente de la misma.»

«3. Será Administración competente para resolver el expediente sancionador iniciado por un acta de infracción por obstrucción, la que lo fuera por razón de la materia objeto de la actuación concreta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de distribución de competencias entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

Cuando la materia sea competencia de la Administración General del Estado, si por razón de su cuantía correspondiera resolver a la autoridad competente a nivel provincial, la asumirá el Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adscrito a dicha Administración. Si la competencia para resolver un acta de infracción por obstrucción corresponde, por razón de la cuantía, a una Dirección General, la asumirá la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la que corresponderá también resolver los recursos de alzada presentados respecto de las resoluciones dictadas por los Jefes de Inspección Provincial en el ámbito de la Administración General del Estado.»

«6. La autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá dirigirse al órgano que en sus resoluciones se desvíe reiteradamente de los criterios interpretativos técnicos a que se refieren los artículos 18.3.7 y 18.3.12 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, poniéndole de manifiesto lo que proceda.»

Dos. El apartado 1 del artículo 5 queda redactado del siguiente modo:

«1. Cuando el funcionario actuante considere que los hechos que han dado lugar al inicio del procedimiento administrativo sancionador pudieran ser constitutivos de ilícito penal, remitirá al Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, informe con expresión de los hechos y circunstancias y de los sujetos que pudieran resultar afectados.

Si el Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estimase la concurrencia de ilícito penal, lo comunicará al órgano competente para resolver, quien acordará, en su caso, la remisión del expediente al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento administrativo sancionador a que se refiere el Capítulo III por los mismos

hechos, hasta que el Ministerio Fiscal, en su caso, resuelva no interponer acción o le sea notificada la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento que dicte la autoridad judicial.

Con la remisión del expediente administrativo sancionador, se solicitará de la autoridad judicial, la notificación de la resolución que ponga fin al procedimiento, que se efectuará en los términos previstos en el artículo 270 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

También se suspenderá el procedimiento administrativo cuando, no mediando dicha comunicación, se venga en conocimiento de la existencia de actuaciones penales por los mismos hechos y fundamento en relación al mismo presunto responsable.»

Tres. El artículo 7 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 7. Prescripción y cosa resuelta.

1. Las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en materia de Seguridad Social en que el plazo de prescripción es de cuatro años, y en materia de prevención de riesgos laborales en que prescribirán al año las infracciones leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, de acuerdo con su legislación específica.

2. Los plazos de prescripción para la imposición de sanciones en el orden social se interrumpen por cualquiera de las causas admitidas en Derecho, por acta de infracción debidamente notificada, requerimiento u orden de paralización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En las deudas por cuotas a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La prescripción también se interrumpirá por la iniciación del procedimiento de oficio señalado en el artículo 6 del presente Reglamento y, en todo caso, por el inicio de actuación administrativa con conocimiento formal del sujeto pasivo conducente a la comprobación de la infracción o de la deuda, por cualquier actuación del sujeto responsable que implique reconocimiento de los hechos constitutivos de la infracción o de la deuda, o por la interposición de reclamación o recurso de cualquier clase por parte de los afectados o sus representantes.

La comunicación trasladando el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal, cuando las infracciones pudieran ser constitutivas de delito, interrumpe la prescripción hasta que se notifique a la Administración competente la firmeza de la resolución judicial que recaiga, o hasta que el Ministerio Fiscal comunique su decisión de no ejercitar la acción penal.

3. Las sanciones impuestas prescribirán a los cinco años, a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

4. No podrán sancionarse los mismos hechos que hayan sido objeto de anterior resolución administrativa sancionadora, cuando concorra identidad de sujeto, de hechos y de fundamentos, salvo que así lo disponga expresamente dicha resolución y persista el infractor de forma continuada en los hechos sancionados.

5. La caducidad declarada de un expediente administrativo sancionador o liquidatorio, no impide la iniciación de otro nuevo con identidad de sujeto, hechos y fundamentos, cuando la infracción denunciada o la deuda imputada no hayan prescrito, se realicen nuevas actuaciones inspectoras y se practique nueva acta de infracción o de liquidación.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 10 queda redactado del siguiente modo:

«1. Las entidades gestoras y colaboradoras y los servicios comunes de la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal prestarán su colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la forma dispuesta en los artículos 9.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y 79 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. A tal objeto, cederán o facilitarán a dicha Inspección, cuando les sea solicitado por el cauce orgánico que señale su autoridad central, la información, antecedentes y datos con relevancia para el buen fin de la acción inspectora, incluso los de carácter personal objeto de tratamiento automatizado sin necesidad de consentimiento del interesado.

Del mismo modo, las entidades gestoras y servicios comunes y el Servicio Público de Empleo Estatal, podrán recabar la actuación inspectora y encomendar a la Inspección las comprobaciones que resulten necesarias para su gestión cuando correspondan al ámbito de la acción inspectora. Podrán establecerse programas de coordinación y se intensificará la conexión mutua.»

Cinco. El apartado 1 y el apartado 5 del artículo 14 quedan redactados del siguiente modo:

«1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social habrán de reflejar:

a) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y, en su caso, número de Seguridad Social de autónomos, del presunto sujeto infractor. Si se comprobase la concurrencia de responsable subsidiario o solidario, se hará constar tal circunstancia, fundamentación fáctica y jurídica de su presunta responsabilidad y los mismos datos exigidos para el sujeto responsable directo.

b) Los hechos comprobados por el funcionario actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción, los medios utilizados para la comprobación de los hechos que fundamentan el acta, y los criterios en que se

fundamenta la graduación de la propuesta da sanción; asimismo, consignará si la actuación ha sido mediante visita, comparecencia o por expediente administrativo.

c) La infracción o infracciones presuntamente cometidas, con expresión del precepto o preceptos vulnerados, y su calificación.

d) Número de trabajadores de la empresa y número de trabajadores afectados por la infracción, cuando tal requisito sirva para graduar la sanción o, en su caso, calificar la infracción.

e) La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación, que será el total de las sanciones propuestas si se denunciará más de una infracción. Se incluirán expresamente la propuesta de las sanciones accesorias que procedan como vinculadas a la sanción principal.

f) Órgano competente para resolver y órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador y plazo para la interposición de las alegaciones ante éste.

g) Indicación del funcionario que levanta el acta de infracción y firma del mismo y, en su caso, visado del Inspector de Trabajo y Seguridad Social con su firma e indicación del que la efectúe.

h) Fecha del acta de infracción.»

«5. La aplicación de la reincidencia exige que se señale tal circunstancia y su causa, y que se trate de infracciones del mismo tipo y calificación, que la resolución sancionadora de la primera infracción haya adquirido firmeza en vía administrativa, y que entre la fecha de notificación de dicha resolución sancionadora y la comprobación de la segunda infracción no haya transcurrido más de 365 días. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones podrá incrementarse en la forma establecida por la legislación vigente.»

Seis. El artículo 16 queda redactado del siguiente modo:

«En el caso de que en la misma actuación inspectora se estimasen varias presuntas infracciones, deberán acumularse en una sola acta las correspondientes a una misma materia, entendiéndose por tales las infracciones en materia de relación laboral, de prevención de riesgos laborales, en materia de Seguridad Social, en materia de colocación y empleo, en materia de emigración, de movimientos migratorios y de trabajo de extranjeros y las motivadas por obstrucción. No procederá la acumulación en los casos de tramitación simultánea de actas de infracción y liquidación por los mismos hechos, cuando concurren supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, o en las infracciones relacionadas causalmente con un accidente de trabajo o enfermedad profesional. En todo caso, la acumulación de infracciones respetará la distribución de

competencias entre los órganos de la Administración General del Estado y entre la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma respectiva.»

Siete. El artículo 17 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 17. Notificación de las actas de infracción y alegaciones.

1. Las actas de infracción serán notificadas al presunto sujeto o sujetos responsables en el plazo de diez días hábiles contados a partir del término de la actuación inspectora, entendiéndose por ésta la de la fecha del acta, advirtiéndoles que podrán formular escrito de alegaciones en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente a su notificación, acompañado de la prueba que estimen pertinente, ante el órgano instructor del expediente y que en caso de no efectuar alegaciones, el acta de infracción podrá ser considerada propuesta de resolución, con los efectos previstos en los artículos 18 y 18 bis.

2. Cuando el acta de infracción afecte a solicitantes y beneficiarios de prestaciones, se comunicará, de forma simultánea, al órgano o entidad gestora correspondiente, a efectos de la adopción de la suspensión cautelar prevista en la normativa aplicable.

3. Las actas de infracción y las de liquidación por los mismos hechos se notificarán al presunto sujeto o sujetos responsables simultáneamente, pudiendo ser objeto de alegaciones conforme al procedimiento establecido para las actas de liquidación, de conformidad con lo previsto en el artículo 34 de este Reglamento.

4. El sujeto o sujetos responsables que formulen alegaciones frente al acta, tendrán derecho a vista de los documentos obrantes en el expediente, sin más excepciones que las necesarias para asegurar la confidencialidad del origen de cualquier queja, de conformidad con el artículo 15.c del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 12.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre.»

Ocho. El artículo 18, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 18. Tramitación e instrucción del expediente sancionador en el ámbito de competencias de las Comunidades Autónomas.

1. La determinación de los órganos competentes para realizar los actos de instrucción y ordenación de la tramitación de los expedientes sancionadores competencia de las Comunidades Autónomas corresponderá a éstas. El órgano instructor del expediente deberá remitir la propuesta de resolución, junto con el expediente administrativo sancionador, al órgano competente para resolver con una antelación mínima de quince días al del vencimiento del plazo para dictar resolución, establecido en el artículo 20.3 de este Reglamento.

2. Si no se formalizase escrito de alegaciones, continuará la tramitación del procedimiento hasta dictar la propuesta de resolución que corresponda.

3. Si se formularan alegaciones en plazo contra el acta de infracción, el órgano instructor podrá recabar informe ampliatorio, que se emitirá en quince días, del Inspector o Subinspector que practicó el acta. El citado informe será preceptivo si en las alegaciones se invocan hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta insuficiencia del relato fáctico de la misma, o indefensión por cualquier causa.

Recibidas las alegaciones, o transcurrido el plazo señalado para efectuar las mismas, el instructor podrá acordar la apertura del período de prueba, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

Dicho informe valorará expresamente las pruebas aportadas o que se hubiesen practicado, y las alegaciones producidas. Si el expediente derivara de acta visada por Inspector, el informe del Subinspector que la practicó será objeto de conformidad por el Inspector que visó el acta originadora de actuaciones, en los términos que establece el artículo 12, apartados 2 y 3, de este Reglamento.

4. Cuando de las diligencias practicadas se desprenda la invocación o concurrencia de hechos distintos a los reseñados en el acta, el órgano instructor, antes de emitir su propuesta de resolución, dará audiencia al supuesto responsable por término de ocho días con vista de lo actuado. Realizado el trámite de audiencia, el sujeto responsable podrá formular nuevas alegaciones por término de otros tres días, a cuyo término quedará visto para la propuesta de resolución.»

Nueve. Se añade un nuevo artículo 18 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 18 bis. Tramitación e instrucción del expediente sancionador en el ámbito de la Administración General del Estado.

1. En el ámbito de la Administración General del Estado, la instrucción y ordenación del procedimiento sancionador corresponderá a la Jefatura de Unidad Especializada de Seguridad Social, finalizando la ordenación del expediente con propuesta de resolución, incluyendo, en su caso, la propuesta de sanciones accesorias, que se remitirá al órgano competente para resolver junto con el expediente administrativo sancionador, con una antelación mínima de quince días al del vencimiento del plazo para dictar resolución establecido en el artículo 20.3 de este Reglamento.

2. Si no se formalizase escrito de alegaciones, continuará la tramitación del procedimiento hasta dictar la propuesta de resolución que corresponda.

3. Si se formularan alegaciones en plazo contra el acta de infracción, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social podrá recabar informe ampliatorio, que se emitirá en quince días, del Inspector o Subinspector que practicó el acta. El citado

informe será preceptivo si en las alegaciones se invocan hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta, insuficiencia del relato fáctico de la misma, o indefensión por cualquier causa.

Dicho informe valorará expresamente las pruebas aportadas o que se hubiesen practicado, y las alegaciones producidas. Si el expediente derivara de acta visada por Inspector, el informe del Subinspector que la practicó será objeto de conformidad por el Inspector que visó el acta originadora de actuaciones, en los términos que establece el artículo 12, apartados 2 y 3, de este Reglamento.

Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado para efectuar las mismas, podrá acordar la apertura del período de prueba, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

4. Cuando de las diligencias practicadas se desprenda la invocación o concurrencia de hechos distintos a los reseñados en el acta, el órgano instructor, antes de emitir su propuesta de resolución, dará audiencia al supuesto responsable por término de ocho días con vista de lo actuado. Realizado el trámite de audiencia, el sujeto responsable podrá formular nuevas alegaciones por término de otros tres días, a cuyo término quedará visto para realizar la propuesta de resolución correspondiente, que deberá remitirse al órgano competente para resolver con la antelación prevista en el apartado primero de este artículo.

5. Si el acta de infracción se hubiere practicado por los mismos hechos que motiven acta de liquidación, la presentación de alegaciones o de recurso contra una de ellas se entenderá como formulado también contra la otra, salvo que expresamente se manifieste lo contrario, procediéndose en tal supuesto en la forma establecida en el capítulo VI de este Reglamento.

6. En aquellos casos en que la imposición de sanciones en el orden social en el ámbito de la Administración General del Estado corresponda a los Jefes de las Inspecciones Provinciales, y concurra en éstos la doble condición de Jefe de Inspección provincial y Jefe de Unidad Especializada de Seguridad Social, deberán asignar las funciones de instrucción y ordenación del expediente a un funcionario dependiente orgánicamente de la Administración General del Estado.»

Diez. El artículo 19, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 19. Procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, derivado de comunicaciones de la autoridad laboral.

1. Cuando el acta de infracción haya sido objeto de alegaciones por el sujeto responsable con base en alegaciones o pruebas que puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora, el órgano instructor podrá proponer que se formalice demanda de oficio ante la Jurisdicción de lo Social

que, de formalizarse, motivará la suspensión del procedimiento con notificación al interesado.

2. En los casos en que el acta de infracción se refiera a supuestos tipificados en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y en los apartados 2, 11 y 12 del artículo 8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y concurren las circunstancias establecidas por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, podrá procederse en la forma establecida en el apartado anterior.

3. Las propuestas a que se refieren los apartados anteriores contendrán los requisitos generales exigidos para las demandas de los procesos ordinarios. Si el órgano competente para resolver formulase demanda de oficio, observará en la misma los requisitos indicados acompañando copia del expediente sancionador, y suspenderá el procedimiento sancionador. Una vez recaída sentencia firme y comunicada la misma, de conformidad con el artículo 270 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, continuará la tramitación del expediente administrativo.

4. La autoridad competente, una vez se le haya notificado la firmeza de la sentencia derivada del procedimiento judicial social, ordenará que se continúe la tramitación del expediente administrativo sancionador y que el órgano instructor efectúe la correspondiente propuesta de resolución.»

Once. El apartado 3 del artículo 20 queda redactado del siguiente modo:

«3. El plazo máximo para resolver los expedientes sancionadores por infracciones de orden social será de seis meses, que serán computados desde la fecha del acta hasta la fecha en que se dicte la resolución, produciéndose en caso de superación de dicho plazo la caducidad del expediente. Cuando concurren circunstancias excepcionales, podrá acordarse la ampliación de dicho plazo máximo, en los términos previstos en el artículo 42.6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

No se computarán dentro del plazo máximo para resolver las interrupciones por causas imputables a los interesados o motivadas por la suspensión del procedimiento a que se refiere este Reglamento.»

Doce. El apartado 2 del artículo 21 queda redactado del siguiente modo:

«2. Cuando la resolución haya sido dictada por las correspondientes entidades gestoras o servicios comunes de la Seguridad Social, o por el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, se remitirá copia de la resolución que recaiga al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que hubiera efectuado la propuesta de resolución correspondiente.»

Trece. El artículo 25 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 25. Recaudación del importe de las sanciones.

1. Las sanciones pecuniarias a que se refiere este Reglamento, impuestas por órganos de la Administración General del Estado, excepto por infracciones en materia de Seguridad Social, serán recaudadas por el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, correspondiendo la recaudación en período voluntario a las Delegaciones de Economía y Hacienda y en período ejecutivo a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

El plazo de ingreso en período voluntario será de treinta días desde la fecha de notificación de la resolución que imponga la sanción. Cuando ésta sea recurrida en vía administrativa, en la resolución del recurso se concederá, en su caso, un nuevo plazo de quince días para el ingreso.

2. Las sanciones pecuniarias impuestas por órganos de la Administración General del Estado por infracciones en materia de Seguridad Social serán hechas efectivas en la Tesorería General de la Seguridad Social, que procederá a su reclamación a los solos efectos recaudatorios en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. A tal efecto se le remitirá certificación del acto firme para que, a los solos efectos recaudatorios y sin posibilidad de revisión, proceda a su reclamación. No obstante cuando la competencia para la imposición de sanciones pecuniarias le corresponda a la Tesorería General de la Seguridad Social, en la resolución que se dicte al efecto, se liquidará además la sanción correspondiente y se procederá a requerir su pago.

De la efectividad del pago, se dará cuenta por dicha Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de diez días hábiles, al órgano competente para resolver. De no efectuarse el ingreso en los plazos señalados, se instará la recaudación en vía ejecutiva por los órganos y procedimientos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

3. Las sanciones impuestas en el ámbito de sus competencias por órganos de las Comunidades Autónomas serán recaudadas por los órganos y procedimientos establecidos en las normas que regulan la recaudación de los ingresos de derecho público de cada una de dichas Comunidades.

4. El ingreso de las sanciones a que se refieren los apartados anteriores, se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que emitió las actas originadoras del expediente sancionador, con la periodicidad que se establezca en la Conferencia Sectorial.»

Catorce. El apartado 3 del artículo 29 queda redactado del siguiente modo:

«3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de su estructura y ámbito territorial de actuación, y de conformidad con la habilitación nacional reconocida por el artículo 2.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, podrá desarrollar actuaciones inspectoras de alcance supraprovincial, relativas a deudas por cuotas a que se refiere este capítulo y el capítulo III, pudiendo iniciar expedientes liquidatorios y sancionadores del mismo alcance, atribuyendo la competencia para efectuar la propuesta de resolución al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección en cuyo ámbito funcional se hayan efectuado las actuaciones o, en su caso al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Dirección Especial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18.3.9 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, que, a estos efectos, tendrá la consideración de Inspección Provincial, siéndole de aplicación las atribuciones y cometidos establecidos para dichos órganos periféricos.»

Quince. El apartado 5 del artículo 30, queda redactado del siguiente modo:

«5. En los supuestos en que se practique propuesta de liquidación de deudas de forma simultánea a la extensión de acta de infracción al mismo sujeto, la Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al respectivo Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social la formalización de la reclamación de deuda para coordinar la tramitación de ambos expedientes y, en su caso, de los sancionadores que concurren por los mismos hechos que motiven la propuesta de liquidación.»

Dieciséis. El artículo 33 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 33. Notificación y resolución de las actas de liquidación.»

1. Las actas de liquidación de cuotas serán notificadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al sujeto responsable así como, en su caso, a los responsables subsidiarios o solidarios, haciéndoles constar que podrán formular alegaciones en la forma establecida en el artículo anterior en el término de quince días a contar desde la fecha de la notificación. En el supuesto de responsabilidad solidaria las actas se tramitarán en el mismo expediente administrativo liquidatorio.

También se notificará el acta de liquidación a los trabajadores interesados; si afectase a un colectivo de trabajadores, la notificación se efectuará a su representación unitaria o, en su defecto, al primero de los afectados por el orden alfabético de apellidos y nombre. Los trabajadores no conformes con los períodos y bases de cotización recogidas en el acta o con la procedencia de la liquidación, podrán formular alegaciones en las mismas condiciones que el presunto responsable. Asimismo, el acta se comunicará de inmediato a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Antes del vencimiento del plazo señalado para formular alegaciones, los interesados podrán ingresar el importe de la deuda señalada en el acta de liquidación, justificando el pago ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en idéntico plazo.

La liquidación provisional cuyo importe se haya hecho efectivo por el sujeto responsable, adquirirá el carácter de liquidación definitiva.

2. Si los obligados al pago y demás interesados a que se refiere el apartado anterior formularan alegaciones, podrá solicitarse informe ampliatorio al Inspector o Subinspector que formuló el acta, y se dará vista y audiencia al alegante por plazo de diez días en que podrá alegar y probar nuevamente lo que estime conveniente.

Transcurrido el plazo de alegaciones sin que se hayan formulado las mismas, o el de la audiencia y segundas alegaciones, el Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, efectuará propuesta de resolución que podrá proponer la elevación a definitiva de la liquidación practicada o bien la modificación o anulación del acta practicada. En la propuesta de resolución se fijarán de forma motivada los hechos probados y su calificación jurídica.

Esta propuesta de resolución deberá remitirse, junto con los antecedentes y con la antelación mínima señalada en el apartado 1 del artículo 18 bis, al órgano competente de la Dirección General o Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, que dictará resolución elevando a definitiva la liquidación que proceda, o bien modificando o anulando el acta practicada, la cual será notificada a los interesados. El plazo máximo para resolver los expedientes liquidatorios de cuotas será de seis meses, computados desde la fecha del acta hasta la fecha en que se dicte la resolución, en los mismos términos establecidos en el artículo 20.3 para el procedimiento sancionador.

En los supuestos de derivación de responsabilidad, la resolución que se dicte determinará quién resulte ser el deudor principal y, en su caso, los restantes deudores solidarios y subsidiarios, entre los sujetos obligados al pago de la deuda, confiriendo al primero, desde dicho instante, los derechos y obligaciones de tal condición, en el mismo acto administrativo liquidatorio. El procedimiento recaudatorio podrá dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios recogidos en la resolución administrativa que se dicte o contra los subsidiarios, si concudiesen los supuestos legales para su exigencia.

3. Contra tales resoluciones cabe recurso de alzada ante el superior jerárquico del órgano que dictó el acto. Los importes señalados en las resoluciones del apartado anterior, sean o no objeto de recurso de alzada, deberán hacerse efectivos en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, iniciándose, en otro caso, el procedimiento de apremio a que se refieren los artículos 33 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo que se garantice con aval bancario suficiente o se consigne el importe en los términos reglamentariamente establecidos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Si se hubiese interpuesto recurso de alzada contra el acto administrativo liquidatorio, y se hubiese garantizado su importe con aval suficiente o consignado el mismo, se suspenderá el procedimiento recaudatorio hasta los quince días siguientes a

aquel en que se notifique la resolución recaída sobre el recurso de alzada, en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

Tales resoluciones agotan la vía administrativa y son susceptibles de recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

4. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que iniciaron los expedientes liquidatorios sobre los que hayan recaído resolución administrativa firme, podrán promover ante el Jefe de la Unidad Especializada Seguridad Social que tramitó dichos expedientes, la formulación de propuesta de revisión de dicha resolución, ante el órgano de la Tesorería General de la Seguridad Social que la hubiese dictado, cuando estimen razonada y fundadamente que es manifiestamente ilegal y lesiva a los intereses generales, entendiéndose que se dan dichos supuestos cuando la misma infrinja gravemente normas de rango legal o reglamentario y atente también gravemente a los intereses económicos de la Seguridad Social. Si los documentos liquidatorios hubieran necesitado el trámite de visado por un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, la propuesta de revisión requerirá el mismo requisito.

El órgano de la Tesorería General de la Seguridad Social competente, previo dictamen favorable del Consejo de Estado, podrá declarar de oficio la nulidad de tal resolución, o promover la revisión ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa en supuestos de anulabilidad, de acuerdo con el procedimiento regulado en el título VII de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.»

Diecisiete. El artículo 34 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 34. Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos.

1. Cuando se practiquen acta de infracción y acta de liquidación de cuotas por los mismos hechos, se procederá de la forma siguiente:

a) Las actas de infracción y liquidación por los mismos hechos tendrán los requisitos formales exigidos para las mismas en el presente Reglamento. El acta de infracción podrá remitirse en cuanto a relato de hechos y demás circunstancias fácticas al contenido del acta de liquidación y sus anexos, haciéndolo constar expresamente.

b) Ambas actas se practicarán con la misma fecha y se notificarán simultáneamente.

c) En las actas de infracción a que se refiere este artículo, sólo cabrá la acumulación de infracciones que se refieran a hechos con efecto liquidatorio en la correspondiente acta de liquidación.

d) El procedimiento aplicable a ambas será conjunto, y responderá al establecido para las actas de liquidación. La propuesta de resolución será única para ambas actas, y

corresponderá al Jefe de Unidad especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En la propuesta de resolución se fijarán de forma motivada los hechos probados, su calificación jurídica y la cuantía de la sanción que se propone imponer.

2. Si el sujeto infractor diese su conformidad a la liquidación practicada, mediante el ingreso de su importe en el plazo establecido en el artículo 31.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y, en su caso, en el señalado en el artículo 33.1, párrafo tercero, de este Reglamento, las sanciones por infracción por los mismos hechos se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía.

3. Las resoluciones que recaigan se comunicarán al Jefe de Unidad Especializada de la Seguridad Social de la Inspección Provincial que haya emitido la propuesta de resolución, y se notificarán en forma a los interesados.

4. Contra las resoluciones unificadas a que se refiere el apartado 3 cabrá recurso de alzada, en las condiciones y con los requisitos establecidos en el artículo 33.3.

5. En el supuesto de que tenga lugar la comunicación prevista en el artículo 36 de este Reglamento, no procederá la unificación de procedimientos prevista en el apartado 1.»

Dieciocho. El título del capítulo VII queda redactado del siguiente modo:

«Procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social.»

Diecinueve. El artículo 37 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 37. Competencia para sancionar infracciones de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social.

Los Directores provinciales del Instituto Nacional de Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o del Servicio Público de Empleo Estatal, en función de la naturaleza de la prestación, serán órganos competentes para sancionar las infracciones leves, graves y muy graves de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social.»

Veinte. Se añade un nuevo artículo 37 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 37 bis. Procedimiento para la imposición de sanciones leves y graves a los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social.

1. El procedimiento para sancionar las infracciones leves y graves se iniciará por comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la entidad gestora competente, o como resultado de los antecedentes o datos obrantes en la propia entidad.

2. El escrito de iniciación del procedimiento sancionador deberá exponer los hechos constatados, forma de su comprobación, la infracción presuntamente cometida con expresión del precepto vulnerado, la reincidencia, en su caso, y la propuesta de sanción. Iniciado el procedimiento sancionador, se podrá proceder a la suspensión cautelar del disfrute de la prestación en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que en el supuesto de prestaciones o subsidios por desempleo supondrá la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización a la Seguridad Social.

3. El documento iniciador del procedimiento sancionador y, en su caso, la suspensión cautelar, se notificará por la entidad gestora al sujeto responsable, concediéndole un plazo de quince días hábiles para que alegue por escrito lo que a su derecho convenga y aporte las pruebas que considere necesarias, pudiendo solicitar el examen de la documentación que fundamente la iniciación del procedimiento sancionador en el plazo para alegaciones y pruebas.

4. A la vista de lo actuado el órgano competente dictará la resolución correspondiente, que pondrá fin a la vía administrativa, deberá notificarse al sujeto responsable, y será inmediatamente ejecutiva y recurrible ante los órganos jurisdiccionales del orden social, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y en el artículo 233 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5. La sanción impuesta sustituirá a la suspensión cautelar si ésta se hubiese adoptado; si se impusiera sanción de suspensión de la prestación o subsidio por desempleo supondrá la reducción del período de cotización a la Seguridad Social por tiempo igual al de la suspensión acordada. Si no se impusiese sanción, se reanudará de oficio la percepción de las prestaciones suspendidas cautelarmente, incluso con atrasos, siempre que el beneficiario reúna los requisitos para ello, o desde o hasta el momento en que estos concurran.

6. A los efectos previstos en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, existirá reincidencia cuando el sujeto responsable cometa una infracción del mismo tipo y calificación que otra ya sancionada en firme en el plazo de los 365 días anteriores al de comisión de la que se examine conforme a lo previsto en el artículo 21 de este Reglamento. Si no se apreciase reincidencia, la comisión de posterior infracción será objeto de la sanción prevista en su calificación ordinaria.»

Veintiuno. El artículo 38 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 38. Procedimiento de suspensión cautelar y de imposición de sanciones por infracciones muy graves a los solicitantes o beneficiarios de prestaciones del Sistema de Seguridad Social.

1. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levante acta de infracción por infracción muy grave con propuesta de extinción de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, remitirá copia del acta a la entidad gestora competente para que proceda, en su caso, a la suspensión cautelar de las prestaciones o subsidios, que se notificará al interesado y que se mantendrá hasta la resolución definitiva del procedimiento sancionador.

2. El procedimiento a seguir para la imposición de sanciones por infracciones muy graves comprendidas en este Capítulo será el previsto en el artículo 18 bis para la tramitación y resolución de aquellos expedientes sancionadores en materia de competencia de la Administración General del Estado.

3. Agotada la vía administrativa con imposición de sanción por infracción muy grave, la entidad gestora reclamará los importes indebidamente percibidos conforme a la normativa de aplicación. El régimen de recursos de estas resoluciones es el previsto en el capítulo IV de este Reglamento General, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 96.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

Disposición adicional primera. Referencias al recurso ordinario.

Las referencias efectuadas en el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo, al recurso ordinario deben entenderse realizadas al recurso de alzada.

Disposición adicional segunda. Intercambio de datos entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal podrán establecer mediante convenio de colaboración programas de coordinación dirigidos a facilitar el intercambio de los datos que resulten necesarios para el ejercicio de las competencias sancionadoras, con los límites que en cada caso se establezcan.

Disposición transitoria primera. Procedimientos anteriores a la vigencia del Real Decreto.

Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto continuarán tramitándose con arreglo a las normas vigentes en el momento de su inicio.

Disposición transitoria segunda. Asunción de competencias sancionadoras por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Las competencias sancionadoras atribuidas a las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal respecto de las infracciones reguladas en la Sección Primera del Capítulo III del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativas a las prestaciones por desempleo serán de aplicación una vez que el Servicio Público de Empleo Estatal disponga de los recursos necesarios para ello y así se establezca por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Hasta entonces, la competencia para sancionar las infracciones mencionadas corresponderá a los Jefes de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social de la Administración General del Estado.

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. En particular, queda derogada la disposición adicional única del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.

Disposición final primera. Título competencial.

Este real decreto se dicta en ejercicio de la competencia estatal en materia de legislación laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, en tanto sea aplicable a procedimientos en materia laboral.

Cuando sea aplicable a procedimientos en materia de seguridad social, los preceptos del presente real decreto constituyen legislación básica, al amparo del artículo 149.1.17.ª de la Constitución Española, excepto en lo que respecta a los procedimientos en materia de régimen económico de la seguridad social, cuya regulación queda amparada en el título competencial correspondiente del artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. Modificación del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

El apartado 1.2.º del artículo 35 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, queda redactado en los siguientes términos:

«2.º Las altas practicadas de oficio por las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las administraciones de la Seguridad Social de ellas dependientes retrotraerán sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por unas u otras.

Si las altas se efectuasen de oficio por las citadas direcciones provinciales o administraciones como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que ésta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se

retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.

No obstante, cuando la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consista en un requerimiento de pago de cuotas o en un acta de liquidación elevada a definitiva en vía administrativa por la Tesorería General de la Seguridad Social, siempre que se hubiera efectuado el ingreso de su importe, los efectos del alta se retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha de inicio del período de liquidación figurado en el requerimiento o acta.»

Disposición final tercera. Modificación del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

El artículo 20 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, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 20. Formas de las liquidaciones administrativas de cuotas.

Si por falta de ingreso de las cuotas debidas en plazo reglamentario procede efectuar su reclamación administrativa, su liquidación se realizará, según corresponda, mediante reclamación de deuda expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social o mediante acta de liquidación, concurrente o no con acta de infracción, practicada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y elevada a definitiva por la Tesorería General de la Seguridad Social, en los supuestos, con las formalidades y con el alcance que se determinan en los artículos 30 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, y los artículos 61 y siguientes del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, y demás normativa específica aplicable.»

Disposición final cuarta. Modificación del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

El Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. El apartado 4 del artículo 54 queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando la deuda con la Seguridad Social no se encuentre todavía liquidada pero haya sido devengada y haya transcurrido el plazo reglamentario para su pago, y siempre que corresponda a cantidades determinables por la aplicación de las bases, tipos y otros

datos objetivos previamente establecidos que permitan fijar una cifra máxima de responsabilidad, será precisa la previa autorización, en su respectivo ámbito, del director provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, de su Director General, o autoridad en quien deleguen.

Cuando hubiera vencido el plazo reglamentario de ingreso y el responsable del pago de la deuda con la Seguridad Social hubiera presentado documentos de cotización o se hubiera ya emitido contra él reclamación de deuda o acta de liquidación elevada a definitiva por la Tesorería General de la Seguridad Social, las medidas cautelares podrán adoptarse sin más trámite y practicarse por las unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.»

Dos. El artículo 74 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 74. Sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social.

1. El importe de las sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social cuya imposición corresponda a la Tesorería General de la Seguridad Social se liquidará en la resolución que se dicte a tal efecto, para su ingreso por los sujetos responsables de su pago, procediéndose a su recaudación en vía ejecutiva una vez que la sanción adquiera firmeza en vía administrativa.

2. Las resoluciones firmes en vía administrativa de las entidades gestoras de la Seguridad Social que impongan sanciones económicas por infracciones de Seguridad Social se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, que instará su pago de los sujetos responsables mediante la correspondiente reclamación de deuda, a los solos efectos recaudatorios y sin posibilidad de revisión de la sanción impuesta.»

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

Este real decreto entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 3 de junio de 2011.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

34. Resolución de 10 de junio de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año 2011 (BOE 22-6-2011).

TEXTO

La Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, regula en su capítulo II las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y en su artículo 3.2 atribuye a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social el establecimiento de los criterios y prioridades para el desarrollo de aquellas actividades; todo ello conforme a las propuestas y objetivos fijados por la Secretaría General de Empleo o que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012, aprobada por el Consejo de Ministros el día 29 de junio de 2007 como instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, así como para dotar de coherencia y racionalidad a las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.

Los objetivos que contempla la Estrategia se articulan en dos grandes áreas: una que recoge los objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas y otra en la que se establecen objetivos para las políticas públicas que inciden en la prevención de riesgos laborales, en la coordinación de las administraciones públicas con competencias en esa materia y en el reforzamiento de las instituciones públicas dedicadas a la prevención de tales riesgos.

En este marco, la resolución viene a dar cumplimiento a las previsiones señaladas, con el fin de racionalizar el destino de los recursos que se dediquen al desarrollo de actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social por parte de las mutuas durante el año 2011. Tras la segregación de las actividades de las mutuas como servicios de prevención ajenos y teniendo en cuenta la actuación preventiva de la Seguridad Social llevada a cabo a través de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y de la encomienda de gestión al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, financiada en estos casos con el Fondo de Prevención y Rehabilitación, no resulta necesaria la dedicación por las mutuas del importe máximo de las cuotas relativas a contingencias profesionales previsto en el artículo 3.1 de la citada Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre; máxime teniendo en cuenta que las entidades gestoras del sistema no realizan actividades preventivas para su población protegida por contingencias profesionales porque la prevención de la Seguridad Social se hace por los cauces indicados.

En línea con lo expuesto, de forma similar a como se ha venido haciendo en los últimos años y dando continuidad a los criterios y prioridades de actuación de las mutuas de años anteriores, los mismos deben estar orientados a objetivos como la información y sensibilización a los agentes implicados, el estudio y análisis de la situación y de las causas de la siniestralidad y la colaboración con la administración de la Seguridad Social en el mantenimiento del sistema de información, notificación y registro de las enfermedades profesionales y en el desarrollo de programas de evaluación y puesta al día del listado de esas enfermedades.

Por otra parte, en aquellas comunidades autónomas cuyos Estatutos de Autonomía les atribuyan la competencia compartida de coordinación de las actividades de prevención de riesgos laborales que lleven a cabo las mutuas en su territorio, se prevé el desarrollo de esas actividades de acuerdo con los criterios y prioridades establecidos en esta resolución, en defecto de determinación y comunicación por la comunidad autónoma a dichas mutuas y al Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el plazo máximo de dos meses, de las actividades preventivas a realizar por aquéllas en su territorio, susceptibles de desarrollo en el ámbito de la Seguridad Social.

En consecuencia, esta Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de conformidad con las facultades atribuidas por la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, dictada en desarrollo de lo establecido en los artículos 68.2.b) y 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en los artículos 13 y 66.1 del Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, ha resuelto lo siguiente en relación con las actividades preventivas a desarrollar, durante el año 2011, por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en el ámbito de la Seguridad Social:

Primero. Financiación de las actividades preventivas a desarrollar por las mutuas.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, las actividades preventivas a las que se refiere esta resolución se financiarán por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con las disponibilidades presupuestarias existentes para el año 2011, sin que los gastos que se destinen a su ejecución por cada mutua puedan superar el 0,5 por ciento de sus ingresos por cuotas de contingencias profesionales; limitación a la que habrá de ajustarse en todo caso el desarrollo del plan por cada mutua.

Segundo. Actividades preventivas a desarrollar por las mutuas.

El plan de actividades preventivas proyectado por cada mutua debe disponer de unas directrices que persigan la eficacia y eficiencia de la actividad preventiva, de forma que la utilización de los recursos públicos de que dispone la mutua para su ejecución redunden en la mejora de las medidas preventivas implantadas en las empresas y en la reducción de la incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que, en ningún caso, la actuación de la mutua en el desarrollo de estas actividades pueda suponer, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, la sustitución de las empresas en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Tercero. Criterios y prioridades a aplicar por las mutuas en la planificación de sus actividades preventivas.

De conformidad con lo dispuesto en el capítulo II de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, se establecen los siguientes criterios y prioridades para la planificación por las mutuas de las actividades preventivas a desarrollar por ellas durante el año 2011:

1. Fomentar en las empresas de hasta 10 trabajadores, donde el empresario asume la actividad preventiva, políticas en materia de prevención de riesgos laborales que permitan promover la integración eficaz de la prevención de riesgos en la empresa, así como la mejora de su gestión, mediante la información, la sensibilización y el asesoramiento a sus empresas asociadas para la utilización del programa Prevención10.es.

2. Fomentar en las pequeñas empresas cuya actividad se realice en las divisiones de actividad del anexo de esta resolución (correspondientes a las de mayor número de accidentes de trabajo graves y mortales en el año 2010), la integración de la prevención en la empresa, así como la mejora de su gestión, y promover la reducción de la siniestralidad en empresas con altos niveles de accidentalidad laboral, mediante la información, la sensibilización y el asesoramiento a sus empresas asociadas.

3. Elaborar estudios y análisis sobre las causas de la siniestralidad laboral y difundir las conclusiones y recomendaciones que se obtengan de los mismos para evitar incurrir en las situaciones que originan esa siniestralidad.

4. Colaborar con la Administración de la Seguridad Social en el mantenimiento del sistema de información, notificación y registro de enfermedades profesionales, así como en el desarrollo de programas de evaluación y puesta al día del listado de aquellas enfermedades.

5. Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas para la gestión y mejora continua de la prevención en la empresa a través del desarrollo de las actividades siguientes:

a) Identificación de los procesos y actividades que generan mayores peligros en las distintas ramas de actividad en base a los accidentes ocurridos y las enfermedades detectadas.

b) Diseño de procedimientos de trabajo que incidan directamente en los procesos y actividades identificados anteriormente como generadores de mayores peligros.

Las actividades de divulgación tendrán en cuenta los aspectos relativos a la lengua y cultura de la población emigrante.

6. Desarrollar las actuaciones de investigación y análisis que a continuación se indican, en el marco de los programas de I + D + i siguientes:

a) Continuación de la investigación sobre la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos, haciéndose especial hincapié en las causas emergentes de estos daños y en las medidas preventivas propuestas para reducirla, con una clasificación sistemática de los factores de riesgo asociados por ramas de actividad.

b) Estudio comparativo entre la incidencia de enfermedades profesionales de etiología musculoesquelética y accidentes producidos por sobreesfuerzos físicos durante el año 2011 con respecto a años anteriores (2008, 2009 y 2010) y realización de un programa de divulgación, educación y sensibilización en prevención de estos trastornos.

c) A partir de las bajas laborales o incapacidades ocasionadas por exposiciones a agentes físicos y a la vista de la nueva normativa existente sobre ruido y vibraciones, de las directivas comunitarias en materia de campos electromagnéticos y radiaciones ópticas, determinación de los puestos de trabajo, características de las tareas y ramas de actividad que presentan unos niveles de exposición más elevados, estableciendo códigos de buenas prácticas encaminados a la eliminación, disminución o control de riesgos.

Realizar otros programas de I + D + i distintos de los anteriores, así como estudios, colaboraciones o trabajos vinculados a la prevención de riesgos laborales en las empresas asociadas a las mutuas, que éstas incluyan en sus respectivos planes de actividades preventivas que sometan a autorización según lo previsto en esta resolución.

Para cada uno de los programas de I + D + i se habrán de detallar por la mutua el objetivo y la metodología, así como, una vez realizados los mismos, las conclusiones y propuestas resultantes.

7. Establecer un programa de formación, concienciación y asistencia técnica al trabajador autónomo, que se desarrollará de manera prioritaria para aquellos cuya actividad se realice en las divisiones de actividad del anexo y que tendrá como finalidad la identificación y calificación de los riesgos laborales en el marco de las obligaciones establecidas en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

8. Establecer un programa de actividades preventivas de ámbito supraautonómico o supraestatal que se encomienden a las mutuas, en relación con las competencias atribuidas a las mismas en materia de higiene y seguridad en el trabajo incluida en el ámbito de la Seguridad Social.

Cuarto. Presentación por las mutuas del plan de actividades preventivas a desarrollar en el año 2011.

En el plazo de los quince días siguientes a la publicación de esta resolución, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social presentarán ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, para su aprobación, el plan de actividades preventivas que pretendan desarrollar durante el año 2011, con arreglo a los criterios y prioridades establecidos en el apartado tercero, especificando los sectores y las empresas a los que van dirigidos, así como el número de trabajadores afectados y el coste previsto de desarrollo de cada una de dichas actividades.

Quinto. Información sobre el plan de actividades preventivas.

Durante el primer trimestre del año 2012, las mutuas deberán facilitar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social información detallada sobre los aspectos que dicho centro directivo determine acerca de la realización del plan de actividades preventivas, así como del coste de su ejecución.

Sexto. Seguimiento y valoración de los resultados.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.2 de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo prestará la asistencia técnica y la colaboración necesarias en el seguimiento y en la valoración técnica de los resultados, en coordinación con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Séptimo. Coordinación con las Comunidades Autónomas.

Las Comunidades Autónomas que ostenten, en virtud de sus respectivos Estatutos de Autonomía, la competencia compartida de coordinación de las actividades de prevención de riesgos laborales que lleven a cabo en sus respectivos territorios las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, determinarán y comunicarán a dichas mutuas y al Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el plazo máximo de dos meses, las actividades preventivas a realizar por aquéllas en su territorio, susceptibles de desarrollo en el ámbito de la Seguridad Social, sin perjuicio de la exclusiva competencia en materia de ordenación y ejecución presupuestaria que asiste a la Administración de la Seguridad Social en orden al mantenimiento de la unidad económico-patrimonial del sistema.

Octavo. Facultades de aplicación.

Se autoriza a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social para adoptar las medidas e instrucciones que pudieran ser necesarias para la aplicación de esta resolución.

Noveno. Entrada en vigor.

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de junio de 2011.—El Secretario de Estado de la Seguridad Social, Octavio Granado Martínez.

ANEXO

Divisiones de actividad con mayor número de accidentes de trabajo graves y mortales

Divisiones	Total accidentes de trabajo graves y mortales en centros de trabajo de 1 a 49 trabajadores
Construcción de edificios	564
Actividades de construcción especializada	399
Transporte terrestre y por tubería	267
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	200
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	191
Servicios de comidas y bebidas	138
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	117
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	112
Industria de la alimentación	101
Ingeniería civil	96
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	80
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	78
Pesca y acuicultura	62
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	61
Silvicultura y explotación forestal	55
Servicios a edificios y actividades de jardinería	52
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	48
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	46
Actividades sanitarias	42
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	39
Educación	37

Otros servicios personales	36
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	35
Otras industrias extractivas	33
Servicios de alojamiento	33
Fabricación de maquinaria y equipo no clasificado en otra parte	32
Total accidentes divisiones seleccionadas	2.954

35. Resolución de 15 de junio de 2011, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Acuerdo por el que se actualizan las variables previstas en el Marco de Cooperación Interadministrativa y criterios de reparto de créditos de la Administración General del Estado para la financiación durante 2010-2013 del nivel acordado, y se aprueba el reparto de créditos de la Administración General del Estado, para la financiación durante el ejercicio 2011 del nivel acordado previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia (BOE 22-6-2011).

36. Real Decreto 719/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen diez certificados de profesionalidad de la familia profesional Química que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualiza el certificado de profesionalidad establecido como anexo III en el Real Decreto 1970/2008, de 28 de noviembre (BOE 23-6-2011).

37. Real Decreto 720/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen tres certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 23-6-2011).

38. Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I y II en el Real Decreto 1379/2008, de 1 de agosto (BOE 23-6-2011).

39. Real Decreto 722/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Textil, confección y piel que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 23-6-2011).

40. Real Decreto 723/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen once certificados de profesionalidad de la familia profesional Transporte y mantenimiento de vehículos que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 23-6-2011).

41. Real Decreto 725/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Imagen y sonido que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad (BOE 23-6-2011).



42. Resolución de 27 de mayo de 2011, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se crea y regula el Registro Electrónico de MUFACE (BOE 23-6-2011).

43. Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, para la aplicación de la disposición transitoria 3ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 24-6-2011).

TEXTO

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, encomienda al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) el reconocimiento de una nueva prestación ampliando la extensión de su acción protectora. Así, se establece en su disposición transitoria tercera que con tal carácter el FOGASA abonará a las empresas una parte de la indemnización devengada como consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 por las causas previstas en los artículos 51 o 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores o 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. Medida de carácter coyuntural que sirve de transición hacia el modelo de capitalización individual, al que alude la Disposición adicional décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

La citada medida requiere que por el FOGASA se dicte una instrucción que aclare y facilite la gestión de esta nueva prestación. Por todo ello, habiendo sido emitido los informes legalmente preceptivos, y con el conocimiento del Consejo Rector del Organismo, en el ejercicio de la función que le atribuye el artículo 6.1.a) del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del FOGASA, esta Secretaría General del FOGASA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el artículo 8.a) y b) del Real Decreto precitado, dicta la siguiente

INSTRUCCIÓN

1. El FOGASA, en aplicación de lo establecido en la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, abonará una parte de la indemnización devengada como consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1.1 Que el contrato de trabajo extinguido sea de carácter indefinido, tanto ordinario, como de fomento de la contratación indefinida.

1.2 Que este se haya celebrado a partir del 18 de junio de 2010 y haya tenido una duración superior a un año.

1.3 La extinción del contrato debe haberse producido por alguna de las causas previstas en los artículos 51 o 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995 o 64 de la Ley 22/2003, siendo indiferente el número de trabajadores empleados por la empresa.

2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. El FOGASA resarcirá al empresario un importe equivalente a 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, sin que sea de aplicación el límite previsto para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995.

3. Tratándose de un resarcimiento a favor del empresario, este debe haber satisfecho con anterioridad al trabajador la totalidad del importe de la indemnización legal y ser firme la decisión extintiva.

Si no ha abonado la indemnización legal en su totalidad, no podrá percibir esta prestación, sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria del FOGASA respecto a la misma en virtud de lo establecido en el apartado 2.º del artículo 33 del Real Decreto Legislativo 1/1995.

4. Procedimiento:

4.1 Interesados en el procedimiento. Se considera que tienen interés suficiente para promover expediente para el reconocimiento de las prestaciones, la empresa o empresario/a que acredite haber llevado a cabo la extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995, así como 64 de la Ley 22/2003.

Igualmente, y de conformidad con lo dispuesto en la letra c del artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común tendrán la condición de interesados en el procedimiento «aquellos cuyos intereses legítimos individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva».

4.2 Iniciación del procedimiento. El procedimiento de solicitud de prestaciones al FOGASA se iniciará, siempre, a instancia de la empresa o empresario/a.

4.3 Presentación. La solicitud se presentará en la Unidad Administrativa del FOGASA competente para la instrucción del expediente, que corresponderá a la de la provincia donde se ubique la sede social de la empresa o el domicilio del empresario individual. Asimismo, podrá presentarse en cualquiera de las oficinas o registros a los que alude el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en los términos establecidos en dicha norma; a través del registro electrónico del FOGASA (https://www.registro.fogasa.mtin.es/fogasa_cliente/consultaSalarios.do) o del Registro Electrónico General previsto en el artículo 31 del Real Decreto 1671/2009 (<https://tramita.060.es>)

4.4 Documentación de la solicitud. A los efectos del reconocimiento de las prestaciones derivadas de la aplicación de la disposición transitoria tercera de La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, el interesado deberá acompañar, a la solicitud formulada en modelo oficial, o presentada a través del registro electrónico, la siguiente documentación:

4.4.1 Identidad: Documento que acredite la personalidad del solicitante o de aquel que acredite la representación (DNI, NIE o documento equivalente), salvo que haya decidido acogerse a las formalidades de la Orden PRE 3949/2006, de 26 de diciembre, por la que se establece la configuración, características, requisitos y procedimientos de acceso al Sistema de Verificación de Datos de Identidad, para no aportar fotocopia del DNI, o se presente la solicitud mediante el registro electrónico, a través de firma electrónica, en los términos de la Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre, que crea un registro electrónico en el FOGASA, y se establecen los criterios generales de tramitación electrónica de determinados procedimientos. La documentación, que se

presentara en original acompañada de copia para su compulsa, o fotocopia ya compulsada, será la siguiente:

Documento que acredite la identidad del solicitante: DNI, NIE, o documento equivalente.

Si el interesado actúa mediante representante, deberá aportar documento que acredite su identidad: DNI, NIE o documento equivalente, así como documento por el que se acredite la representación por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna (poder notarial, documento privado con firma legitimada...), o mediante declaración en comparecencia personal ante funcionario público.

En caso de tratarse de una persona jurídica o un ente sin personalidad jurídica, escritura o documento de constitución, los estatutos o el acto fundacional, debidamente inscritos, en su caso, en el Registro público que corresponda, según el tipo de persona jurídica o entidad de que se trate, además de la documentación justificativa de la capacidad para actuar en su nombre del representante.

Para poder percibir las prestaciones a través del representante, deberá constar claramente en el documento de representación, la facultad del mismo para poder cobrar del FOGASA.

4.4.2 Carta de Despido. Comunicación por escrito al trabajador por la que se procede a su despido y donde necesariamente debe figurar la identidad del trabajador, el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a cargo de la empresa y la fecha de efectos del despido.

Igualmente figurará en dicha carta la fecha de alta en la empresa o en la empresa inicial, de producirse la subrogación del artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, si bien esta ausencia podrá suplirse aportando documentación adicional que acredite dichos datos.

En el caso de que se hubiera formulado demanda, o recurso, por despido nulo o improcedente frente a la decisión extintiva del empresario, será necesario aportar copia testimoniada con la resolución dictada en el proceso, con diligencia de firmeza.

4.4.3 Resolución de ERE o Auto del Juzgado Mercantil. Cuando se trate de un despido colectivo conforme a los artículos 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995 o 64 de la Ley 22/2003, Concursal, se aportará la Resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción de los contratos o el Auto dictado por el Juez de lo Mercantil referida a esa extinción colectiva. En ambos casos con diligencia de firmeza.

4.4.4 Documento acreditativo o justificativo de que el trabajador efectivamente ha percibido la indemnización legalmente establecida: documento bancario o contable que acredite la transferencia o el cargo realizado, o documento equivalente.

4.5 Ordenación e instrucción. Recibida la solicitud el expediente se impulsará de oficio en todos sus trámites.

4.5.1 De la solicitud formulada por la empresa deberá darse traslado de la misma a los trabajadores a fin de que manifiesten lo procedente, y en concreto para que manifiesten si han formulado demanda, e incluso recurso, por despido nulo o improcedente frente a la decisión extintiva del empresario.

Transcurridos diez días sin recibirse contestación, se presumirá su conformidad con el contenido íntegro de la solicitud, continuándose la instrucción del expediente.

4.5.2 El FOGASA recabará de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), las fechas de alta y baja del trabajador en la empresa, así como sus bases de cotización a la Seguridad Social. Asimismo, podrá recabar de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria la información necesaria a fin de contrastar los datos referidos a la retribución de los trabajadores.

De existir discrepancias entre los datos extraídos de estas entidades y los que figuran en la carta de despido, se conferirá un trámite de audiencia a los interesados, por 10 días, en los términos del artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, a los efectos de que puedan alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes, salvo que el interesado al formular la solicitud, o en un momento posterior, haya acreditado documentalmente los motivos de la discrepancia con los datos de la TGSS a través de sentencia firme, acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, nomina/s o documento similar que recoja el salario diario del trabajador, y las fechas de alta y baja en la empresa. De no admitirse las alegaciones efectuadas, o de no aportarse documentación justificativa suficiente, se resolverá el expediente administrativo en virtud de los datos obtenidos de la información obrante en poder de la Administración.

En ningún caso podrá reconocerse a favor de la empresa una indemnización por importe diario superior al utilizado por esta en el cálculo de la indemnización abonada al trabajador despedido.

5. De producirse la indebida percepción de este tipo de prestaciones, el FOGASA reclamará administrativamente su devolución, y, en caso de no efectuarse su el reintegro, ejercerá las oportunas acciones judiciales.

6. En la aplicación de la presente instrucción, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del FOGASA, y en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

7. La presente instrucción se aplicará a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de junio de 2011.—El Secretario General del Fondo de Garantía Salarial, Juan Pedro Serrano Arroyo.

44. Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores (BOE 24-6-2011).

TEXTO

1. El artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su actual redacción, aprobada por Ley 43/2006, de 29 de diciembre, dispone: «En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el FOGASA abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal».

Como consecuencia de la modificación operada en su momento por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, se aprobó por esta Secretaría General del FOGASA la Instrucción de 29 de junio de 1994 (B.O.E. número 183, de 2-8-1994) a los efectos de dar protección a los trabajadores afectados por esta medida extintiva respecto al 40 % de la indemnización legal con cargo al organismo, cuando la empresa fuera de menos de 25 trabajadores, haciendo extensivo el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores a estas situaciones.

Las posteriores redacciones dadas al citado apartado 8.º del artículo 33 confirmaron esta línea de protección a los trabajadores, y a la pequeña y mediana empresa, extendiendo asimismo la cobertura a la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando se trate de una empresa sometida a concurso de acreedores, en cuyo caso el despido colectivo es aprobado por Auto del Juzgado de lo Mercantil, en lugar de la Autoridad Laboral.

2. A su vez, el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en el año 1994 exigía para la validez del acuerdo de extinción por causas objetivas entre otros requisitos, poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, de tal manera que la falta de este requisito suponía la nulidad de la decisión extintiva.

Por este motivo, la Instrucción de esta Secretaría General de 29 de junio de 1994 dispuso que el procedimiento de solicitud de prestaciones al FOGASA se iniciaría, en cuanto a los supuestos del artículo 52.c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores, siempre, a instancia de la empresa o empresario/a.

Posteriormente, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, añadió al artículo 53.1.b) un segundo párrafo que exceptúa la puesta a disposición al trabajador de la indemnización si la causa de la extinción se fundase en la económica prevista en el apartado c) del artículo 52, de tal forma que ya no será causa de nulidad el impago de la indemnización, por lo que el trabajador/a puede conservar su crédito y en consecuencia, ser el beneficiario directo de la prestación prevista en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por su parte, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, establece que el FOGASA abonará a las empresas una parte de la indemnización devengada como consecuencia de la extinción de los contratos indefinidos celebrados a partir del 18 de junio de 2010 por las causas previstas en los artículos 51 o 52 del Estatuto de los Trabajadores y 64 de la Ley concursal. Medida de carácter coyuntural que sirve de

transición hacia el modelo de capitalización individual, al que alude la Disposición adicional décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Estableciéndose expresamente que el abono del 40% de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, la prestación del 40% no será de aplicación a los contratos indefinidos suscritos con posterioridad al 18 de junio de 2010, toda vez, que respecto de los mismos, el FOGASA asume las prestaciones contenidas en la disposición transitoria 3.ª de la Ley 35/2010

4. Junto a los razonamientos anteriores, hay otras cuestiones de índole técnica y jurídica, que aconsejan actualizar la tan citada Instrucción de 29 de junio de 1994. Así, se exigía en aquella Instrucción que la empresa aportara al FOGASA junto a su solicitud una serie de documentos, de los que hoy en día el Organismo puede obtener por vía electrónica gracias a los convenios de colaboración con otros órganos de la Administración, como el Ministerio del Interior o la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). La supresión de la obligación de aportar documentos que el propio organismo puede obtener está en línea con las directrices marcadas por la Unión Europea y el propio Gobierno de España de reducción de cargas administrativas a las empresas y ciudadanos, y de simplificación administrativa que se viene impulsando desde las más altas instituciones del Estado y redundará, sin duda, en una mayor agilidad para los interesados.

Por todo ello, contando con los informes legalmente preceptivos, y habiendo intervenido el Consejo Rector del organismo en el ejercicio de la función que le atribuye el artículo 6.1.a) del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del FOGASA esta Secretaría General del FOGASA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el artículo 8.a) y b) del Real Decreto precitado, dicta la siguiente

INSTRUCCIÓN

1. El FOGASA abonará el importe correspondiente al 40 por 100 de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en empresas de menos de 25 trabajadores.

El importe de este abono se calculará, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2.º del propio artículo 33.

2. Procedimiento:

2.1 Interesados en el procedimiento.–Se considera que tienen interés suficiente para promover expediente para el reconocimiento de las prestaciones, además de los previstos en el artículo 20 del Real Decreto 505/1985, la empresa o empresario/a que acredite haber llevado a cabo la extinción del contrato de trabajo en la forma prevista en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2 Iniciación del procedimiento.—El procedimiento de solicitud de prestaciones al FOGASA se iniciará a instancia del trabajador, o bien a instancia de la empresa o la administración concursal cuando se haya abonado al trabajador previamente el 100% de la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

2.3 Presentación.—La solicitud se presentará en la Unidad Administrativa del FOGASA competente para la instrucción del expediente, que corresponderá a la de la provincia donde se ubique el centro de trabajo, salvo que la empresa esté sometido a un procedimiento concursal, en cuyo caso la unidad instructora será la correspondiente a la sede social de la empresa o el domicilio del empresario individual. Asimismo, podrá presentarse en cualquiera de las oficinas o registros a los que alude el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en los términos establecidos en dicha norma, o través del registro electrónico del FOGASA (https://www.registro.fogasa.mtin.es/fogasa_cliente/consultaSalarios.do) o del Registro Electrónico General previsto en el artículo 31 del Real Decreto 1671/2009 (<https://tramita.060.es>)

2.4 Documentación de solicitud.—A los efectos del reconocimiento de las prestaciones derivadas de la aplicación del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá acompañar, a la solicitud formulada en modelo oficial, los siguientes documentos:

2.4.1 Con carácter general:

2.4.1.1 Identidad. Documento que acredite la personalidad del solicitante o de aquel que acredite la representación (DNI, NIE o documento equivalente), salvo que haya decidido acogerse a las formalidades de la Orden PRE/3949/2006, de 26 de diciembre, por la que se establece la configuración, características, requisitos y procedimientos de acceso al Sistema de Verificación de Datos de Identidad, para no aportar fotocopia del DNI, o se presente la solicitud mediante el registro electrónico, a través de firma electrónica, en los términos de la Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre, que crea un registro electrónico en el FOGASA, y se establecen los criterios generales de tramitación electrónica de determinados procedimientos. La documentación, que se presentara en original acompañada de copia para su compulsación, o fotocopia ya compulsada, será la siguiente:

Documento que acredite la identidad del solicitante: DNI, NIE, o documento equivalente.

Si el interesado actúa mediante representante, deberá aportar documento que acredite su identidad: DNI, NIE o documento equivalente, así como del documento por el que se acredite la representación por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna (poder notarial, documento privado con firma legitimada...), o mediante declaración en comparecencia personal ante funcionario público.

En caso de tratarse de una persona jurídica o un ente sin personalidad jurídica, escritura o documento de constitución, los estatutos o el acto fundacional, debidamente inscritos, en su caso, en el Registro público que corresponda, según el tipo de persona jurídica o entidad de que se trate, además de la documentación justificativa de la capacidad para actuar en su nombre del representante.

Para poder percibir las prestaciones a través del representante, deberá constar claramente en el documento de representación, la facultad del mismo para poder cobrar del FOGASA.

2.4.1.2 Carta de despido. Comunicación por escrito al trabajador por la que se procede a su despido y donde necesariamente debe figurar la identidad del trabajador, el salario que haya servido para el cálculo de la indemnización a cargo de la empresa y la fecha de efectos del despido. Igualmente figurará en dicha carta la fecha de alta en la empresa o en la empresa inicial, de producirse la subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien su falta podrá suplirse aportando documentación adicional que acredite dichos datos.

2.4.2 Documentación específica: Junto a esta documentación, se aportará:

2.4.2.a) Cuando la solicitud la efectúe el trabajador: Alternativamente, declaración personal del trabajador, manifestando expresamente y bajo su responsabilidad que no ha interpuesto reclamación frente a la decisión extintiva del empresario o, en caso de haberlo impugnado, copia testimoniada de la resolución firme que acredite la terminación del proceso administrativo o judicial seguido frente a dicha extinción, confirmando la procedencia del despido objetivo.

2.4.2.b) Cuando la solicitud la realice la empresa o la administración concursal, por haber abonado el 100% de la indemnización al trabajador: Documento que acredite que el trabajador ha percibido el 100% de la indemnización recogida en la letra b) del citado artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, calculada a razón de veinte días por año de servicio, prorrateando los periodos inferiores por meses completos: documento bancario o contable que acredite la transferencia o el cargo realizado, o documento equivalente.

2.4.2.c) Resolución de ERE o Auto del Juzgado Mercantil. Cuando se trate de un despido colectivo conforme a los artículos 51 del Estatuto de los Trabajadores o 64 de la Ley 22/2003, Concursal, se aportará la Resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción de los contratos o el Auto dictado por el Juez de lo Mercantil referida a esa extinción colectiva. En ambos casos con diligencia de firmeza

2.5 Ordenación e instrucción. Recibida la solicitud el expediente se impulsará de oficio en todos sus trámites.

2.5.1 Si la solicitud se formulase por los trabajadores y no apareciese suscrita también por la empresa y, en su caso, por el órgano competente del concurso, el FOGASA dará traslado de la misma, dentro del plazo máximo de diez días, a contar desde la fecha de la presentación de la solicitud, a la empresa y al juzgado donde se tramite el procedimiento concursal, a fin de que manifiesten lo procedente. A la inversa se dará traslado al trabajador cuando el solicitante sea la empresa o la administración concursal.

Transcurridos diez días sin recibirse contestación, se presumirá su conformidad con el contenido íntegro de la solicitud, continuándose la instrucción del expediente.

2.5.2 El FOGASA recabará de la TGSS, las fechas de alta y baja del trabajador en la empresa, así como sus bases de cotización a la Seguridad Social. Asimismo, podrá recabar de la Agencia Estatal

de la Administración Tributaria la información necesaria a fin de contrastar los datos referidos a la retribución de los trabajadores.

De existir discrepancias entre los datos extraídos de la TGSS y los que figuran en la carta de despido, se conferirá un trámite de audiencia a los interesados, por diez días, en los términos del artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, a los efectos de que puedan alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes, salvo que el interesado al formular la solicitud, o en un momento posterior, haya acreditado documentalmente los motivos de la discrepancia con los datos de la TGSS a través de sentencia firme, acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, nomina/s o documento similar que recoja el salario diario del trabajador, y las fechas de alta y baja en la empresa. De no admitirse las alegaciones efectuadas, o de no aportarse documentación justificativa suficiente, se resolverá el expediente administrativo en virtud de los datos obtenidos de la información obrante en poder de la Administración.

En ningún caso podrá reconocerse a favor de la empresa una indemnización por importe diario superior al utilizado por esta en el cálculo de la indemnización abonada al trabajador despedido.

3. De producirse la indebida percepción de este tipo de prestaciones, el FOGASA reclamará administrativamente su devolución, y, en caso de no efectuarse su el reintegro, ejercerá las oportunas acciones judiciales.

4. En la aplicación de la presente instrucción, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la disposición transitoria Tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

5. Quedan sin efecto cuantas instrucciones o circulares de igual o inferior rango se opongan al contenido de la presente, y en particular la Instrucción de 29 de junio de 1994.

6. La presente instrucción se aplicará a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de junio de 2011.–El Secretario General del Fondo de Garantía Salarial, Juan Pedro Serrano Arroyo.

45. Resolución de 16 de junio de 2011, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de cooperación con la Comunidad Autónoma del País Vasco por el que se acuerda para el año 2011 un programa específico que desarrolla determinadas estrategias de gestión para mejorar la prestación de incapacidad temporal y estudia el comportamiento de los procesos de corta duración (BOE 27-6-2011).

II. NORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA UNION EUROPEA DE LOS MESES DE MAYO Y JUNIO DE 2011 DE INTERES LABORAL

de la Unión Europea



L 141
54 año
**27 de mayo de
2011**

Edición en
lengua
española

Legislación

Sumario

I *Actos legislativos*

REGLAMENTOS

* **Reglamento (UE) n° 492/2011 del
Parlamento Europeo y del Consejo,
de 5 de abril de 2011, relativo a la
libre circulación de los trabajadores
dentro de la Unión (1)**

[1](#)

* **Reglamento (UE) n° 493/2011 del
Parlamento Europeo y del Consejo,
de 5 de abril de 2011, por el que se
modifica el Reglamento (CE)
n° 377/2004 del Consejo sobre la
creación de una red de funcionarios
de enlace de inmigración**

[13](#)

III. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 16 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE 1-6-2011).
2. Resolución de 17 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo alcanzado en el procedimiento de mediación relativo al Convenio colectivo del sector de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 1-6-2011).
3. Resolución de 24 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Disa Corporación Petrolífera, SA (BOE 1-6-2011).

4. Resolución de 30 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 25 de febrero de 2011, por la que se registra y publica el texto del Acuerdo estatal de formación continua para el sector de la recuperación de residuos y materias primas secundarias o recicladas (BOE 4-6-2011).
5. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga para 2010 del III Convenio colectivo general del sector de la industria salinera (BOE 7-6-2011).
6. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill, SLU. para los centros de trabajo de Barcelona, San Cugat del Vallés, Reus, La Roda, Zaragoza y Martorell (BOE 7-6-2011).
7. Resolución de 24 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación de la disposición adicional primera del Convenio colectivo de la Compañía Transmediterránea y su personal de tierra (BOE 7-6-2011).
8. Resolución de 24 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del IV Convenio colectivo de Exide Technologies, SAU (BOE 7-6-2011).
9. Resolución de 24 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para el año 2010 del III Convenio colectivo general del sector de la industria salinera (BOE 8-6-2011).
10. Resolución de 24 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas de 2010 y la modificación del artículo 35 del VI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 9-6-2011).
11. Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el laudo arbitral sobre la interpretación de los apartados 2.2 y 12 del artículo 5 del II Convenio colectivo de tripulantes de cabinas de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 14-6-2011).
12. Resolución de 27 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión económica para el año 2011 del Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, SA (BOE 14-6-2011).
13. Resolución de 1 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Translimp Contract Services, SA (BOE 16-6-2011).
14. Resolución de 1 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales para 2011 del II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE 16-6-2011).
15. Resolución de 2 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta con los acuerdos sobre incremento salarial y tablas salariales año 2011 del Convenio colectivo interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías (BOE 16-6-2011).
16. Resolución de 2 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se acuerda incluir en el listado de sociedades del artículo 1º del II Convenio colectivo del Grupo Sogecable a la Sociedad General de Televisión Cuatro, SAU (BOE 16-6-2011).

17. Resolución de 3 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el 6º Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal en España (BOE 16-6-2011).
18. Resolución de 3 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del Convenio colectivo de General Optica, SA (BOE 16-6-2011).
19. Resolución de 3 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SAU (BOE 16-6-2011).
20. Resolución de 27 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal, para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 20-6-2011).
21. Resolución de 7 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA (BOE 20-6-2011).
22. Resolución de 8 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA (BOE 20-6-2011).
23. Resolución de 15 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Renault España Comercial, SA (BOE 27-6-2011).

IV. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Boletín Oficial del Estado: 11 de junio de 2011, Núm. 139

SUPLEMENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Tribunal Constitucional

Pleno. Sentencia 75/2011, de 19 de mayo de 2011. Cuestión de inconstitucionalidad 3515-2005. Planteada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Lleida en relación con el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por el artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

ASUNTO: Derecho a la igualdad y principios de protección social de la familia y de mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social que garantice prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad: validez del precepto legal que impide la cesión al padre del disfrute del permiso de maternidad cuando la madre no sea trabajadora por cuenta ajena.

TEXTO

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por don Pascual Sala Sánchez, Presidente, don Eugeni Gay Montalvo, don Javier Delgado Barrio, don Ramón Rodríguez Arribas, don Manuel Aragón Reyes, don Pablo Pérez Tremps, don Francisco José Hernando Santiago, doña Adela Asua Batarrita, don Luis Ignacio Ortega Álvarez y don Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Magistrados, ha pronunciado la siguiente

EN NOMBRE DEL REY

SENTENCIA

En la cuestión de inconstitucionalidad número 3515-2005, planteada por el Juzgado de lo Social número 1 de Lleida en relación con el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, por presunta vulneración de los artículos 14, 39 y 41 CE. Han comparecido el Abogado del Estado y el Fiscal General del Estado. Ha sido Ponente el Magistrado don Manuel Aragón Reyes, quien expresa el parecer del Tribunal.

I. Antecedentes

1. El día 16 de mayo de 2005 tuvo entrada en este Tribunal un oficio del Juzgado de lo Social número 1 de Lleida al que se acompañaba, junto al testimonio de actuaciones correspondiente al procedimiento de seguridad social número 710-2004, el auto de 20 de abril de 2005 en el que se acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad respecto al artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, por su posible contradicción con los artículos 14, 39 y 41 CE, siendo registrada esta cuestión con el número 3515-2005.

2. Los hechos de los que trae causa la cuestión de inconstitucionalidad planteada son, sucintamente expuestos, los siguientes:

a) Ante el Juzgado Social número 1 de Lleida se sigue el procedimiento de seguridad social número 710-2004, en virtud de demanda formulada por un trabajador por cuenta ajena (incluido en tal concepto en el régimen general de la Seguridad Social) contra resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que le denegó la prestación por maternidad que había solicitado con ocasión del parto de su esposa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 bis y la disposición adicional undécima bis de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), en relación con el artículo 48.4 LET. La denegación se fundamenta en que para tener derecho el padre a la prestación por maternidad de la Seguridad Social es necesario que la madre, titular originaria del derecho, sea trabajadora incluida en algún régimen de la Seguridad Social, puesto que en la maternidad biológica ese derecho para el padre no es propio o independiente del de la madre, sino que surge por derivación del derecho de ésta, por lo que, al no estar incluida la esposa del solicitante (Procuradora de los Tribunales) en ningún régimen de la Seguridad Social, no causa derecho a la prestación por maternidad y no puede, por tanto, realizar opción a favor del padre.

b) Celebrado el juicio oral en el procedimiento de seguridad social número 710-2004, fueron declarados los autos conclusos para Sentencia y, mediante providencia de 18 de marzo de 2005, el Juzgado, de conformidad con el artículo 35.2 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LOTIC), acordó oír a las partes y al Ministerio Fiscal, por plazo de diez días, sobre la pertinencia de plantear la cuestión de inconstitucionalidad respecto del artículo 48.4 LET, por presunta vulneración de los artículos 14, 39 y 41 CE. El Letrado de la Administración de la Seguridad Social, en la representación que legalmente ostenta del INSS, y el Ministerio Fiscal se opusieron al planteamiento de la cuestión por considerar que el precepto cuestionado no incurría en ninguna de las vulneraciones constitucionales indicadas, mientras que el demandante en el proceso *a quo* manifestó su conformidad con el planteamiento de la cuestión. Evacuado así el trámite de audiencia, el Juzgado dictó el citado auto de 20 de abril de 2005 por el que acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad respecto del artículo 48.4 LET, en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, por su posible contradicción con los artículos 14, 39 y 41 CE.

3. El auto de 20 de abril de 2005 del Juzgado de lo Social número 1 de Lleida fundamenta el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad respecto del artículo 48.4 LET en las consideraciones que podemos sistematizar del modo que sigue.

Comienza el auto por señalar que para la resolución del pleito es indispensable la aplicación del precepto cuestionado, pues en el mismo se fundamenta el derecho a la prestación por maternidad a favor del padre cuando la madre le ceda el disfrute del descanso por parto (con excepción de las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto), siendo así que el INSS (en un criterio confirmado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo) viene denegando la prestación de maternidad al padre en casos análogos al presente, en los que la madre no es trabajadora incluida en algún régimen de la Seguridad Social, al entender que nadie puede ceder lo que no tiene, pues se parte de la premisa que el descanso por parto es un derecho originario de la madre, como así parece desprenderse en efecto del artículo 48.4 LET.

Expresado así el juicio de relevancia, a continuación se argumenta en el auto que el artículo 48.4 LET puede ser contrario a los artículos 14, 39 y 41 CE, pues, por un lado, pasado el periodo de descanso obligatorio de seis semanas posteriores al parto, y a salvo del caso de peligro para la salud de la madre, no hay justificación –en opinión del Juzgado promotor de la cuestión– para considerar que el derecho es originariamente de la madre y no del padre; y por otro lado, a salvo también de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre y del caso de peligro para la salud de la madre, el supuesto deviene idéntico al de adopción, y en este caso sí que permite la ley la «opción de los interesados» en el disfrute del descanso, de modo que en este supuesto no se atribuye a la madre el derecho a la titularidad del derecho de forma originaria.

Aduce el Juzgado promotor de la cuestión que si bien es verdad, como han advertido el Ministerio Fiscal y el INSS al oponerse al planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad, que, conforme a reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, no puede afirmarse genéricamente que cualquier ventaja legal otorgada a la mujer sea siempre discriminatoria para el varón por el mero hecho de no hacerle partícipe de la misma, no es menos cierto que ello será así siempre que exista justificación para esa diferencia de trato.

En tal sentido se sostiene por el Juzgado promotor de la cuestión que en el descanso por maternidad la justificación del distinto tratamiento legal está clara para el periodo de descanso obligatorio de las seis semanas posteriores al parto y en el caso de peligro para la salud de la madre, pero no lo está para el caso del disfrute por el padre del periodo posterior al descanso obligatorio, cuando no exista ese peligro. El Juzgado entiende que no hay diferencia alguna entre este supuesto y el de adopción, y en este caso sí que permite el artículo 48 LET al padre y la madre, cuando ambos trabajen, distribuir el periodo de descanso como estimen conveniente; de modo que en caso de adopción, podrá el padre trabajador incluido en algún régimen de la Seguridad Social disfrutar el descanso por maternidad en su integridad, y percibir la prestación correspondiente, si la madre no es trabajadora incluida en un régimen de la Seguridad Social, mientras que, en este mismo supuesto, en caso de parto, el padre no podrá disfrutar siquiera de las diez últimas semanas del periodo de descanso, al entenderse que es un derecho originario de la madre, que no puede realizar opción a favor del padre cuando ella no causa derecho al descanso por maternidad por no ser trabajadora afiliada en la Seguridad Social.

Por todo ello, el Juzgado considera que el precepto legal cuestionado puede vulnerar el derecho a la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna (artículo 14 CE), así como los principios rectores de protección social de la familia (artículo 39 CE) y de mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social que garantice prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad (artículo 41 CE).

4. Mediante providencia de 24 de julio de 2007 el Pleno, a propuesta de la Sección Primera de este Tribunal, acordó admitir a trámite la presente cuestión de inconstitucionalidad, así como dar traslado de las actuaciones recibidas, de conformidad con el artículo 37.2 LOTC, al Congreso de los Diputados y al Senado, por conducto de sus Presidentes, al Gobierno, por conducto del Ministerio de Justicia, y al Fiscal General del Estado, al objeto de que en el plazo de quince días pudieran personarse en el proceso y formular las alegaciones que estimasen convenientes. En las mismas resoluciones se acordó publicar la incoación de la cuestión en el «Boletín Oficial del Estado», publicación que tuvo lugar el 14 de octubre de 2005.

5. El Presidente del Senado comunicó a este Tribunal que la Mesa de la Cámara ha adoptado el acuerdo de darse por personada en el proceso, ofreciendo su colaboración a los efectos del artículo 88.1 LOTC. Idéntica comunicación efectuó el Presidente del Congreso de los Diputados.

6. El Abogado del Estado se personó en el procedimiento en nombre del Gobierno mediante escrito registrado el 21 de octubre de 2005, solicitando que se dictase Sentencia desestimatoria de la cuestión planteada.

Señala el Abogado del Estado que el Juzgado de lo Social promotor de la cuestión funda sus dudas de constitucionalidad respecto del artículo 48.4 LET en la pretendida desigualdad de trato en cuanto al disfrute de la prestación por maternidad en caso de parto, que sería contraria al artículo 14 CE, pero no selecciona con claridad los términos de comparación, pudiendo entenderse de los razonamientos del auto de planteamiento de la cuestión que la diferencia de trato lo es tanto por razón de sexo (entre el padre y la madre) como por razón de filiación (entre padres por naturaleza y padres adoptivos). Por otra parte la cita de los artículos 39 y 41 CE carece de sustrato

argumental, resultando de todo punto imposible determinar en qué medida resulta desprotegida la familia o quién resulta desprotegido de la cobertura del sistema público de Seguridad Social en el precepto legal cuestionado, por lo que la duda de constitucionalidad debe centrarse en la pretendida desigualdad de trato lesiva del artículo 14 CE.

Advierte el Abogado del Estado que la finalidad del precepto legal cuestionado, que regula la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de parto durante dieciséis semanas ininterrumpidas, y que ha de ponerse en relación con el artículo 133 bis LGSS que regula la prestación por maternidad, es proteger a la madre trabajadora que alumbró un hijo, suspendiendo su relación laboral. De ahí que se trate de un derecho cuya titularidad originaria pertenece a la madre, que puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada del periodo de descanso (con excepción de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre), en caso de que ambos progenitores trabajen, percibiendo la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Es, por tanto, requisito inexcusable para el devengo de la prestación por maternidad y para que pueda ser percibida por el padre en caso de cesión de la madre, que ésta sea trabajadora en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, no pudiendo la madre ceder un derecho que no tiene cuando, como sucede en el caso enjuiciado en el proceso *a quo*, se trata de una profesional liberal no incluida en ningún régimen de la Seguridad Social (es Procuradora, afiliada a la Mutualidad de Procuradores), como así lo ha venido declarando reiteradamente la jurisprudencia en casos análogos. No existe, en consecuencia, diferencia de trato por razón de sexo (entre el padre y la madre), pues la denegación de la prestación al padre estriba en la falta de reconocimiento del derecho a la madre por no ser trabajadora incluida en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.

Sostiene asimismo el Abogado del Estado que el precepto cuestionado tampoco vulnera el artículo 14 CE si la comparación se traba entre padres biológicos y padres adoptivos. La hipótesis diferencial que plantea el auto (según la cual en caso de adopción podrá el padre trabajador afiliado a la Seguridad Social disfrutar el descanso retribuido en su integridad, si la madre no es trabajadora incluida en un régimen de la Seguridad Social, mientras que, en este mismo supuesto, en caso de parto, el padre no podrá disfrutar siquiera de las diez últimas semanas del periodo de descanso) no se ajusta a lo establecido en el propio precepto legal cuestionado, conforme al cual tanto en el caso de filiación por naturaleza como en el caso de filiación adoptiva el disfrute y la distribución del periodo de descanso, y el derecho a la prestación correspondiente de maternidad, queda supeditado a que los dos padres sean trabajadores incluidos en algún régimen de la Seguridad Social. De modo que si la filiación en el caso enjuiciado en el proceso *a quo* no fuese biológica sino adoptiva el resultado sería exactamente el mismo: la madre no tendría derecho a la prestación por maternidad por no estar incluida en ningún régimen de la Seguridad Social y en consecuencia el padre, aunque él sí sea trabajador en alta en el régimen general de la Seguridad Social, tampoco podría disfrutar del periodo de descanso y percibir la prestación por maternidad. Dicho de otro modo, en la filiación adoptiva es también la madre la asegurada y beneficiaria originariamente de la prestación por maternidad. La única diferencia en el régimen de la prestación de maternidad entre padres por naturaleza y padres adoptivos estriba en que el periodo de suspensión durante dieciséis semanas puede distribuirse íntegramente a opción de los padres en caso de adopción, mientras que en caso de nacimiento la madre ha de disfrutar de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto como descanso obligatorio, pudiendo optar por

ceder al padre el disfrute de todo o parte del periodo restante, siempre que su estado de salud lo permita, diferencia que resulta plenamente justificada en atención al hecho del alumbramiento.

7. El Fiscal General del Estado presentó su escrito de alegaciones ante este Tribunal con fecha 28 de octubre de 2005, interesando la desestimación de la presente cuestión de inconstitucionalidad.

Comienza señalando el Fiscal General del Estado que de la lectura del auto de planteamiento de la cuestión se infiere que las dudas de constitucionalidad formuladas por el Juzgado promotor se contraen al segundo párrafo del artículo 48.4 LET, en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Por otra parte, aunque en el auto se citen también los artículos 39 y 41 CE, las dudas de constitucionalidad han de entenderse referidas a la pretendida contradicción del precepto legal cuestionado con el artículo 14 CE.

Sostiene el Fiscal General del Estado que no puede pretenderse la equiparación postulada por el juzgador promotor de la cuestión entre la maternidad biológica y la maternidad por adopción, y en consecuencia tampoco cabe pretender una equiparación entre la protección que ha de dispensarse en uno y otro supuesto a las mujeres trabajadoras, por lo que el término de comparación ofrecido en el auto de planteamiento no resulta idóneo.

En la maternidad por naturaleza se atiende a garantizar que esa función biológica no acarree perjuicios a la mujer en su situación laboral, de suerte que la atribución del descanso por maternidad a la madre y no al padre aparece plenamente justificada desde el punto de vista de la salud de la madre, así como la especial relación de afectividad que surge tras el parto entre la madre y su hijo recién nacido y el hecho natural de la lactancia, circunstancias que no concurren en ese concreto periodo en el padre. En consecuencia, nada cabe objetar a que la madre biológica trabajadora sea la titular del derecho al descanso por maternidad y a la prestación correspondiente de Seguridad Social, derecho que podrá ceder al padre (que sea trabajador afiliado a la Seguridad Social) siempre que su estado de salud lo permita y con excepción en todo caso de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre.

Por el contrario, en la adopción no concurren esas concretas circunstancias que justifican la especial protección de la madre trabajadora en caso de alumbramiento, por lo que la suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación de maternidad que el legislador ha decidido extender al supuesto de adopción responde a una finalidad distinta, cual es la de facilitar la integración del menor adoptado a su nuevo núcleo familiar. Por ello, no existen en este supuesto razones que justifiquen otorgar el descanso y la prestación a la madre con preferencia al padre, sino que, encontrándose los padres adoptivos en idéntica situación para poder llevar a cabo esa función de integración del menor, lo procedente es –como efectivamente se ha hecho por el legislador– atribuir indistintamente a ambos padres la titularidad del derecho cuando ambos trabajen, quedando a opción de éstos en tal caso la distribución del periodo de descanso; si sólo uno de los padres adoptivos es trabajador incluido en algún régimen de la Seguridad Social el descanso y la prestación corresponderá entonces en su integridad a aquél.

En suma, entiende el Fiscal General del Estado que la diferencia de trato establecida por el legislador entre la maternidad biológica y la adoptiva, haciendo uso de su amplio margen de configuración al regular el sistema de Seguridad Social (por todas, SSTC 148/1993 y 149/2004) aparece plenamente justificada en razón a los diferentes bienes jurídicos protegidos, por lo que el precepto cuestionado no incurre en tacha de inconstitucionalidad alguna.

8. Mediante providencia de 17 de mayo de 2011 se señaló para deliberación y votación de la presente Sentencia el día 19 del mismo mes y año.

II. Fundamentos jurídicos

1. El Juzgado de lo Social número 1 de Lleida considera que el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (LET), en la redacción dada por el artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, puede ser contrario al derecho a la igualdad (artículo 14 CE), así como los principios rectores de protección social de la familia (artículo 39 CE) y de mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social que garantice prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad (artículo 41 CE).

El precepto cuestionado, que regula la suspensión del contrato de trabajo en caso de parto, adopción y acogimiento, establece lo siguiente:

«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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 período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la

decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

Si bien formalmente se cuestiona en su integridad el artículo 48.4 LET, conviene precisar que, como advierte el Fiscal General del Estado, de la lectura del auto de planteamiento de la cuestión se infiere que las dudas de constitucionalidad formuladas por el Juzgado de lo Social se contraen al segundo párrafo del artículo 48.4 LET. En síntesis, el Juzgado promotor de la cuestión considera que no existe justificación para que, en el supuesto de parto, el padre trabajador sólo pueda disfrutar del período de descanso «voluntario», y percibir el correspondiente subsidio por maternidad durante ese período, si la madre le cede el derecho a disfrutar ese período, lo que sólo es posible si se trata de trabajadora incluida en algún régimen de la Seguridad Social.

El Abogado del Estado y el Fiscal General del Estado interesan la desestimación de la presente cuestión de inconstitucionalidad.

2. Antes de resolver la cuestión que el Juzgado de lo Social plantea, resulta conveniente situar brevemente –en sus aspectos esenciales y por lo que interesa a la presente cuestión de inconstitucionalidad– el marco normativo en el que se inserta el precepto legal cuestionado y la evolución seguida por este precepto, así como la relativa al régimen jurídico del subsidio por maternidad, teniendo en cuenta que la presente cuestión se plantea en un proceso especial en materia de Seguridad Social en el que lo que se discute es el pretendido derecho de un padre trabajador por cuenta ajena, e incluido por ello en el régimen general de la Seguridad Social, a percibir el subsidio por maternidad en caso de parto, cuando su mujer no puede causar derecho a dicha prestación, ni a la suspensión del contrato de trabajo que constituye su presupuesto (sin perjuicio de los requisitos específicos establecidos por la normativa de Seguridad Social para causar derecho al subsidio por maternidad, concretamente hallarse en situación de alta o

asimilada al alta en la Seguridad Social y acreditar un periodo mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto), por no tratarse de trabajadora en alta en la Seguridad Social.

a) Con precedentes en la etapa de los seguros sociales obligatorios y el mutualismo laboral en los que no es necesario detenerse, en nuestro sistema de Seguridad Social se ha venido atendiendo originariamente a la maternidad como situación protegida dentro de la contingencia de incapacidad laboral transitoria, mediante una prestación económica a la que tiene derecho la mujer trabajadora en supuesto de parto durante el periodo de descanso que disfrute de acuerdo con la legislación laboral; así se establecía en la Ley general de la Seguridad Social de 1966, en el texto refundido de la Ley general de Seguridad Social de 1974, y en la redacción inicial del actual texto refundido de Ley general de Seguridad Social (LGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, (si bien este texto legislativo ya incluye como situación protegida, dentro de la contingencia de incapacidad laboral transitoria, tanto la maternidad, como la adopción y el acogimiento previo, en coherencia con la modificación introducida en el artículo 48.4 LET de 1980 por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y la Ley 8/1992, de 30 de abril). No obstante, con la reforma de la LGSS por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, el descanso por parto, adopción o acogimiento, pasa a configurarse como una situación protegida autónoma, mediante la prestación por maternidad, diferenciada de la contingencia de incapacidad temporal (nueva denominación que pasa a recibir la incapacidad laboral transitoria), y además se reconoce el derecho a esta prestación también a los trabajadores por cuenta propia incluidos en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social (disposición adicional undécima bis LGSS), supuesto en el que, obviamente, no existe suspensión de contrato de trabajo.

b) La normativa laboral, a su vez, ha venido reconociendo el derecho de la mujer trabajadora en supuesto de parto a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto, con una duración que la antigua Ley de contrato de trabajo de 1944 (artículo 79.3) fijó en doce semanas, ampliadas a catorce por la Ley de relaciones laborales de 1976 (artículo 25.4), duración que se mantiene en la Ley del estatuto de los trabajadores de 1980 (artículo 48.4), entendiéndose que en todo caso debe respetarse el periodo de descanso obligatorio postparto de seis semanas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio número 103 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España el 26 de mayo de 1965. Con posterioridad, el artículo 1.4 de la Ley 3/1989, de 3 de marzo, amplió a las actuales dieciséis semanas ininterrumpidas la duración del descanso por maternidad, ampliables a dieciocho semanas en caso de parto múltiple, que pasa a la vigente LET de 1995 (el artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, amplía la duración en caso de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).

c) Cumple advertir que la situación que se pretendía proteger históricamente era justamente el parto («maternidad biológica»), es decir, se contemplaba la maternidad desde el punto de vista de la protección de la salud de la trabajadora embarazada que hubiese dado a luz (mediante el establecimiento de un periodo de descanso para la madre durante el cual el contrato de trabajo queda suspendido, con reserva de puesto, y la trabajadora percibe un subsidio de la Seguridad Social), por lo que se entendía que no cabía equiparar al supuesto de parto la adopción, y, en consecuencia, la adopción no daba derecho a la suspensión del contrato de trabajo, ni tampoco,

claro está, a la protección de la Seguridad Social, como lo vino a confirmar expresamente la doctrina legal (así, Sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo de 10 de febrero de 1983).

Fue la citada Ley 3/1989 la que extendió al supuesto de adopción el derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto (el artículo 1 de la Ley 8/1992, de 30 de abril, incluyó también el acogimiento previo), siempre que los adoptados fuesen menores de cinco años, con una duración de ocho semanas si el adoptado era menor de nueve meses (más tarde, el artículo 89 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, ampliaría la duración a dieciséis semanas, equiparándola al supuesto de filiación biológica), o de seis semanas si el adoptado era mayor de nueve meses y menor de cinco años (bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, a elección del trabajador), precisándose que en el caso de que el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podría ejercitar este derecho. Justamente esta reforma introducida por la Ley 3/1989 (y la Ley 8/1992) en el artículo 48.4 LET de 1980 es la que determinó, como ya adelantamos, que la vigente LGSS incorporase ya en su redacción inicial como situaciones protegidas (todavía entonces dentro de la contingencia de incapacidad laboral transitoria) los períodos de descanso que procedieran conforme al citado precepto laboral, tanto en los casos de maternidad, como en los de adopción o de acogimiento previo.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, elevó a seis años la edad del adoptado o acogido para generar derecho a suspensión del contrato laboral con reserva de puesto, y suprimió el límite de edad en el caso de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, y amplió la duración del permiso (dieciséis semanas ininterrumpidas) en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, al igual que en la filiación biológica. Asimismo flexibilizó la opción de los padres adoptivos, cuando ambos trabajen, en el disfrute del permiso, pudiendo optar por su disfrute exclusivo por uno de ellos o de forma simultánea o sucesiva por ambos, siempre dentro del límite máximo total establecido.

De este modo, el derecho a suspender el contrato de trabajo, y a percibir la prestación de maternidad (siempre que se den los requisitos específicos exigidos por la normativa de Seguridad Social) no se configura en el supuesto de la adopción (y del acogimiento) como un derecho de la mujer trabajadora (a diferencia de lo venía sucediendo históricamente en el supuesto de parto), toda vez que el hecho biológico del embarazo y el alumbramiento no existe en el supuesto de filiación adoptiva y acogimiento de menores, sino, de manera coherente, como un derecho que puede ser ejercido indistintamente por el padre o madre adoptivos, cuando ambos son trabajadores por cuenta ajena, e incluidos por tal motivo en la Seguridad Social.

d) En otro orden de consideraciones es preciso tener en cuenta que fue también la Ley 3/1989 la que introdujo la regla conforme a la cual, en el caso de que ambos padres trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por parto, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del periodo de suspensión del contrato de trabajo (es decir, que sea el padre quien pueda suspender su relación laboral con reserva de puesto durante ese periodo), salvo que la reincorporación al trabajo de la madre en ese momento suponga riesgo para su salud. A su vez, la Ley 39/1999 amplió el alcance de esta opción, permitiendo que la madre trabajadora opte por que el padre trabajador disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto (que puede ser superior a las anteriores cuatro semanas, aunque

también inferior), de forma simultánea o sucesiva con el descanso de la madre, con excepción en todo caso de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, y con la indicada salvedad de que la reincorporación anticipada de la mujer a su puesto de trabajo no suponga riesgo para su salud (la Ley 39/1999 estableció asimismo que en caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión del contrato de la madre, frente a lo que sucedía desde la reforma introducida por la Ley 3/1989, que en caso de fallecimiento de la madre solo atribuía al padre el disfrute del periodo de suspensión de seis semanas posteriores al parto). En este supuesto de cesión del derecho a la suspensión del contrato por la madre trabajadora al padre cuando éste sea también trabajador afiliado a la Seguridad Social, la prestación por maternidad será percibida por la madre y el padre (siempre que se cumplan los requisitos específicos exigidos por la normativa de Seguridad Social para causar derecho a la prestación) en función a la duración del periodo de descanso disfrutado por cada uno, sin que en ningún caso se puede superar el máximo de dieciséis semanas (o el superior que corresponda en caso de parto múltiple).

3. La evolución normativa en esta materia había conducido así, en el momento en que se plantea la presente cuestión de inconstitucionalidad, a identificar dos situaciones básicas diferenciadas que el legislador ha juzgado merecedoras de protección en materia laboral y por el régimen público de la Seguridad Social: por un lado, el tradicional supuesto de protección en caso de parto, en el que la suspensión del contrato con reserva de puesto de la legislación laboral pretende preservar la salud de la trabajadora embarazada sin detrimento de sus derechos laborales, y la prestación económica por maternidad de la Seguridad Social atiende a sustituir la pérdida de rentas laborales de la mujer trabajadora durante ese periodo de descanso (obligatorio como mínimo en las seis semanas inmediatamente siguientes al parto); y, por otro, el más reciente supuesto de protección en caso de adopción o acogimiento, en el que tanto la suspensión del contrato de trabajo como la prestación económica de la Seguridad Social responden a una finalidad distinta, pues en la filiación adoptiva y el acogimiento no se atiende, obviamente, a la clásica protección de la mujer trabajadora por razón del hecho biológico (parto y puerperio), sino a facilitar la integración del menor de corta edad adoptado o acogido en su nueva familia de adopción o acogida, propiciando la igualdad en el reparto de las responsabilidades familiares de los padres, por lo que no tendría sentido atribuir el derecho a la suspensión del contrato y a la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social, cuando ambos padres trabajen, a uno de ellos con preferencia al otro, al tiempo que resulta plenamente coherente que si sólo uno de los padres adoptivos o de acogida es trabajador por cuenta ajena en alta en la Seguridad Social sea éste quien tenga derecho a la suspensión del contrato de trabajo y, en su caso, a la correspondiente prestación por maternidad de la Seguridad Social.

Ésta es, justamente, la solución adoptada por el legislador en la normativa vigente en el momento de plantearse la presente cuestión, debiendo rechazarse por infundada la interpretación del artículo 48.4 LET que propone el Abogado del Estado, según la cual en la filiación adoptiva es también la madre la asegurada y beneficiaria originariamente de la prestación por maternidad, por lo que si no es trabajadora en alta en la Seguridad Social, el padre adoptivo no podrá disfrutar del descanso ni percibir la prestación económica de la Seguridad Social, aunque él sí sea trabajador incluido en la Seguridad Social.

Por el contrario, en el supuesto de parto, dada la finalidad primordial de protección de la salud de la mujer trabajadora que persigue desde siempre el legislador, es perfectamente coherente la configuración legal del derecho a la suspensión del contrato de trabajo (o meramente al periodo de descanso por parto, en caso de trabajadoras por cuenta propia) y de la prestación por maternidad como un derecho originario de la madre trabajadora, que puede ceder en parte al padre, cuando éste también trabaje, con ciertas limitaciones (señaladamente, la indisponibilidad para la madre de las seis semanas de descanso obligatorio posparto), de donde se sigue la consecuencia de que, en la regulación en vigor en el momento de plantearse la presente cuestión, si la madre biológica no es trabajadora en alta en la Seguridad Social no tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y no es sujeto causante del subsidio por maternidad, por lo que no puede ceder un derecho inexistente al padre, aunque éste sí sea trabajador por cuenta ajena, en alta en la Seguridad Social, como sucede en el caso enjuiciado en el proceso *a quo*, y como en efecto lo ha venido confirmando reiteradamente en casos análogos la jurisprudencia del orden social (sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de diciembre de 2000, 20 de noviembre de 2001 y 18 de marzo de 2002).

4. Llegados a este punto resulta obligado advertir que, con posterioridad al planteamiento y admisión a trámite de la presente cuestión de inconstitucionalidad, la regulación del derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción y acogimiento, así como la correlativa acción protectora de la Seguridad Social, han sido objeto de modificaciones sustanciales por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con vigencia a partir de 24 de marzo de 2007.

a) La disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007 (precepto con rango de ley ordinaria, de conformidad con la disposición final segunda de dicha Ley) modifica el artículo 48.4 LET, introduciendo nuevas reglas en cuanto al derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

Así, por lo que se refiere a la facultad de la madre de ceder al padre, cuando ambos trabajen, su derecho a la suspensión del contrato de trabajo en caso de parto (con excepción de las seis semanas de descanso obligatorio postparto, indisponibles para la madre), se suprime la regla que impedía el disfrute por el padre del periodo cedido cuando la reincorporación anticipada al trabajo de la madre supusiera riesgo para su salud: ahora si sobreviniera tal supuesto el padre podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido (y percibir en su caso la prestación por maternidad correspondiente), pasando la madre a la situación de incapacidad temporal (artículo 48.4, párrafo segundo, LET). Por otra parte se amplía también el derecho del padre trabajador a la suspensión del contrato por maternidad en caso de fallecimiento de la madre, pues podrá hacer uso de la totalidad del periodo de suspensión y percibir la prestación por maternidad cuando la madre no fuera trabajadora y no hubiera podido, por tanto, tener derecho a la suspensión del contrato (artículo 48.4, párrafo primero, LET).

Además, se otorga al padre trabajador afiliado a la Seguridad Social el derecho a suspender su contrato de trabajo con reserva de puesto (y a percibir la correspondiente prestación por maternidad, en su caso) cuando la madre no pueda suspender su actividad profesional con derecho a la prestación por maternidad por no tratarse de trabajadora afiliada a la Seguridad

Social (artículo 48.4, párrafo tercero, LET), siendo este derecho del padre compatible con el disfrute del permiso por paternidad creado por la propia Ley Orgánica 3/2007 (actual artículo 48 bis LET) de trece días de duración ininterrumpidos, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo (por Ley 9/2009, de 6 de octubre, se amplía la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliación que surtirá efectos a partir de 1 de enero de 2012, de conformidad con lo establecido en la disposición final decimotercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre). El nuevo permiso por paternidad (también aplicable a los supuestos de adopción y acogimiento) es un derecho individual y exclusivo del padre en el supuesto de parto (en los supuestos de adopción o acogimiento corresponde a los padres elegir cuál de los dos disfrutará de este derecho, si bien cuando el permiso por maternidad del artículo 48.4 LET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso por paternidad únicamente podrá ser disfrutado por el otro), que es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 LET, constituye la medida más innovadora de la Ley Orgánica 3/2007 para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según establece su propia exposición de motivos.

En fin, la Ley Orgánica 3/2007 amplía la duración del periodo de suspensión del contrato de trabajo en dos semanas más ininterrumpidas (tanto en el supuesto de parto como en los de adopción y acogimiento) para los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, pudiendo disfrutar de este periodo de descanso adicional indistintamente el padre o la madre, a su elección, cuando ambos trabajen (artículo 48.4, párrafo noveno, LET).

b) En lógica correspondencia con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 en la LET en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción y acogimiento, la disposición adicional decimoctava de dicha Ley (precepto que tiene asimismo rango de ley ordinaria, de conformidad con la disposición final segunda de dicha Ley) también ha introducido modificaciones en la regulación de las prestaciones de Seguridad Social. Además de la creación de una nueva prestación por maternidad (artículos 133 sexies y 133 septies LGSS) para el supuesto especial de las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el periodo mínimo de cotización exigido, la principal novedad es la creación de la nueva prestación económica por paternidad (artículos 133 octies y ss. LGSS), a la que tiene derecho el padre trabajador durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por permiso de paternidad conforme al artículo 48 bis LET (así como el padre trabajador por cuenta propia, con la misma duración establecida para el permiso de paternidad de los trabajadores por cuenta ajena), siendo esta prestación por paternidad compatible con la prestación por maternidad, como expresamente lo confirma el artículo 3.4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

De lo expuesto resulta que, tras la reforma del artículo 48.4 LET por la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, ha desaparecido el presupuesto en que se basaba la duda de constitucionalidad que le suscitaba la regulación precedente al Juzgado promotor de la presente cuestión, pues con la actual redacción del párrafo tercero del artículo 48.4 LET, en el supuesto de parto, cuando la madre no tuviera derecho al periodo de descanso con derecho a prestación por maternidad, por no desempeñar actividad laboral o por ejercer una actividad profesional que no

dé lugar a la inclusión en la Seguridad Social, el padre trabajador afiliado a la Seguridad Social tendrá derecho al periodo de suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto en su integridad (y a percibir, en su caso, el correspondiente subsidio de la Seguridad Social).

No obstante, ha de señalarse que la modificación del precepto legal cuestionado por la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no implica la pérdida sobrevenida del objeto de la cuestión de inconstitucionalidad ahora considerada, conforme a nuestra doctrina (por todas, SSTC 199/1987, de 16 de diciembre, FJ 3; 109/1993, de 25 de marzo, FJ 2; 174/1998, de 23 de julio, FJ 1; 273/2000, de 15 de noviembre, FJ 3; y 37/2002, de 14 de febrero, FJ 3). Y ello es así porque el juicio de constitucionalidad que hemos de efectuar sobre el artículo 48.4 LET se conecta con su aplicación a un concreto proceso en el que el órgano judicial proponente de la cuestión ha de resolver sobre la pretensión ejercitada a la luz de la normativa vigente y aplicable en el concreto momento en el que se suscitó el proceso *a quo*, esto es, en la redacción del artículo 48.4 LET resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, toda vez que la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 no es de aplicación a situaciones anteriores a su entrada en vigor.

5. Perfilado el objeto del presente proceso constitucional, debemos proceder a examinar las dudas de constitucionalidad que plantea el órgano judicial promotor de la cuestión, no sin antes precisar que, como indica el Fiscal General del Estado en su informe, aunque en el auto de planteamiento se citen también los artículos 39 y 41 CE, las dudas de constitucionalidad han de entenderse referidas exclusivamente a la pretendida contradicción del artículo 48.4 LET con el artículo 14 CE, pues ninguna argumentación específica se contiene en el auto acerca de la eventual contradicción del precepto legal cuestionado con los artículos 39 y 41 CE, cuya cita no pasa de ser una alusión meramente retórica, carente de todo desarrollo autónomo en relación con el eje central de la cuestión, que es el de la invocada contradicción del precepto cuestionado con el principio de igualdad en la ley e interdicción de discriminación (artículo 14 CE), en cuanto a las condiciones en las que el padre trabajador puede tener derecho a percibir el subsidio por maternidad.

En cualquier caso, es conveniente tener presente respecto del derecho a la igualdad con relación a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que es doctrina de este Tribunal, resumida por la STC 197/2003, de 30 de octubre, FJ 3, que «el artículo 41 CE convierte a la Seguridad Social en una función estatal en la que pasa a ocupar una posición decisiva el remedio de situaciones de necesidad, pero tales situaciones han de ser apreciadas y determinadas teniendo en cuenta el contexto general en que se producen y en conexión con las circunstancias económicas, las disponibilidades del momento y las necesidades de los diversos grupos sociales. No puede excluirse por ello que el legislador, apreciando la importancia relativa de las situaciones de necesidad a satisfacer, regule, en atención a las circunstancias indicadas, el nivel y condiciones de las prestaciones a efectuar o las modifique para adaptarlas a las necesidades del momento (STC 65/1987, de 21 de mayo, FJ 17)». En definitiva, como advierte la propia STC 197/2003, de 30 de octubre, FJ 6 in fine, si bien la cobertura de las situaciones de necesidad de los colectivos sociales «es un ideal claramente deseable a la luz de los principios rectores de la política social y económica que nuestra Constitución asume en sus artículos 41 y 50 y que han de informar la legislación positiva –artículo 53.3 CE–», sin embargo «este Tribunal Constitucional no debe interferir con decisiones singularizadas susceptibles de alterar el equilibrio económico financiero

del conjunto del sistema, salvo que la diferencia de tratamiento controvertida esté desprovista de toda justificación objetiva y razonable (STC 184/1993, de 31 de mayo, FJ 6)».

Y por lo que se refiere a la cita del artículo 39 CE, parece que ha de sobreentenderse que el Juzgado promotor pretende referirse al apartado 2, primer inciso, del citado precepto, en cuanto proclama la igualdad ante la ley de los hijos, con independencia de su filiación, y contiene un mandato dirigido a los poderes públicos para que aseguren la protección integral de los hijos, así como de las madres cualquiera que sea su estado civil. No obstante, como se ha señalado, en el auto de planteamiento no se razona de qué modo la norma legal cuestionada podría lesionar el citado precepto constitucional.

6. Planteada así la cuestión resulta oportuno recordar que este Tribunal tiene declarado, desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que «el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad, en suma, son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos» (SSTC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4, y 88/2005, de 18 de abril, FJ 5, por todas).

Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho este Tribunal, es «su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas» (STC 181/2000, de 29 de junio, FJ 10) y, de otro, que «las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5; 1/2001, de 15 de enero, FJ 3). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma» (STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 5).

En definitiva, como recuerda la STC 125/2003, de 19 de junio, el principio de igualdad prohíbe al legislador «configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria». Dicho de otra

manera, sólo ante iguales supuestos de hecho actúa la prohibición de utilizar «elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable» (STC 39/2002, de 14 de febrero, FJ 4), razón por la cual toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación un término de comparación adecuado, elemento de contraste que ha de consistir en «una situación jurídica concreta en la que se encuentren otros ciudadanos u otros grupos de ciudadanos» (ATC 209/1985, de 20 de marzo, FJ 2). Resultará necesario, por ello, examinar si los supuestos de hecho aportados por el Juzgado promotor de la cuestión como término de comparación guardan la identidad que todo juicio de igualdad requiere y si, en caso de que los términos de comparación sean idóneos, la diferencia de trato establecida por el legislador resulta justificada por venir fundada en criterios objetivos y razonables.

7. Como antes quedó expuesto, son dos los términos de comparación que, aunque de forma un tanto confusa, viene a ofrecer el Juzgado de lo Social de Lleida para cuestionar la constitucionalidad del artículo 48.4 LET (en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999) por su posible contradicción con el artículo 14 CE (en relación con los artículos 39 y 41 CE), al privar al padre trabajador de un derecho (a suspender su contrato de trabajo durante el periodo de «descanso voluntario» y a percibir el correspondiente subsidio por maternidad durante dicho periodo) en caso de parto cuando su esposa no desempeña actividad que dé lugar a su inclusión en algún régimen de la Seguridad Social.

En primer lugar, la propia situación diferencial que se establece entre mujeres y hombres (madres y padres), al configurar el derecho al «descanso voluntario» (y al percibo de la correspondiente prestación por maternidad, se sobreentiende) como originario de la madre, que puede cederlo –si así lo desea– al padre, siempre y cuando ambos sean trabajadores afiliados a la Seguridad Social. En segundo lugar, el Juzgado considera que no existe justificación para la diferencia de trato en detrimento del padre entre el supuesto de parto y el supuesto de la adopción (o acogimiento), pues en el caso de parejas formadas por madre no afiliada a la Seguridad Social y padre trabajador sí afiliado que adopten un hijo podrá el padre disfrutar del periodo de descanso en su integridad (y del correspondiente subsidio por maternidad), mientras que en la misma situación sociolaboral, en el supuesto de parto el padre no podrá disfrutar ni siquiera del periodo de descanso «voluntario» (porque al configurarse como un derecho de la madre, ésta no puede ceder su disfrute al padre trabajador cuando ella no sea trabajadora incluida en la Seguridad Social).

Pues bien, comenzando por la diferencia de trato entre hombres y mujeres (padres y madres) que establece el artículo 48.4 LET, en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, a efectos del derecho a suspender el contrato de trabajo en el supuesto de parto, debemos afirmar que, aunque el término de comparación se estimase idóneo para trabar el juicio de igualdad, la conclusión no puede ser otra que la de descartar que exista la pretendida vulneración del artículo 14 CE.

En efecto, el precepto legal cuestionado no puede entenderse contrario al artículo 14 CE desde la perspectiva del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, pues, sin perjuicio de recordar que la prohibición de tratamientos peyorativos fundados en el sexo «tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer» (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3; 214/2006, de 3 de julio, FJ 2; y

3/2007, de 15 de enero, FJ 2), es lo cierto que la atribución del derecho al descanso por maternidad en su integridad a la mujer trabajadora en el supuesto de parto no es discriminatoria para el varón, toda vez que, como ya hemos tenido ocasión de señalar, «la maternidad, y por tanto el embarazo y el parto, son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del artículo 39.2 de la Constitución y por tanto las ventajas o excepciones que determine para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre» (STC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 4). Y es que «la baja de maternidad está íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora. Su principal fundamento no está en la protección a la familia, sino en la de las madres. Como dice el considerando decimocuarto de la Directiva 92/85/CEE, la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, hace necesario un derecho a un permiso de maternidad» (STC 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 6).

Para la determinación del alcance de las exigencias que el artículo 14 CE despliega con el fin de hacer efectiva la prohibición de discriminación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, hemos recordado reiteradamente que resulta preciso atender a circunstancias tales como «la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)» (SSTC 109/1993, FJ 6, y 214/2006, de 3 de julio, FJ 6). En este sentido, hemos declarado que «la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo» (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4). «No puede, pues, afirmarse genéricamente que cualquier ventaja legal otorgada a la mujer sea siempre discriminatoria para el varón por el mero hecho de no hacerle partícipe de la misma (como podría al contrario serlo para la mujer la que le impusiera una privación solamente por razón del sexo). Y al contrario, la justificación de tal diferencia podría hallarse en una situación de desventaja de la mujer que se trata de compensar; en este caso, porque ello tiene lugar frente a la relación de trabajo; y sin perjuicio de que el legislador pueda extender el beneficio al varón o incluso suprimirlo, sin que ello se oponga tampoco a los preceptos constitucionales invocados» (STC 109/1993, FJ 3).

En definitiva, la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también persigue evitar en el marco del contrato de trabajo las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzar, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora, al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado (SSTC 17/2003, de 30 de enero, FJ 3; 161/2004 de 4 de octubre, FJ 3; y 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 4).

En este mismo sentido se ha venido pronunciando la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al reconocer (sentencia de 12 de julio de 1984, *caso Hofmann*, §§ 25 y 26) que las medidas legales de los Estados miembros consistentes en la concesión de un periodo de

descanso por maternidad, una vez expirado el plazo legal de protección posparto, reservando ese derecho a la madre trabajadora, con exclusión de cualquier otra persona, constituyen medidas conformes a la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006), en cuanto persiguen la finalidad legítima de proteger la condición biológica de la mujer con motivo de su embarazo y después del mismo, por una parte, y de proteger las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, por otra.

Esta doctrina se reitera por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la reciente Sentencia de 30 de septiembre de 2010, caso Roca Álvarez, en la que si bien se aprecia que la disposición que excluye del permiso de lactancia a los padres trabajadores por cuenta ajena cuando la madre del niño no tiene a su vez la condición de trabajadora por cuenta ajena constituye una diferencia de trato por razón de sexo contraria a la Directiva 76/207/CEE, por estimar el Tribunal que, al haberse desvinculado el referido permiso del hecho biológico de la lactancia natural, no puede entenderse que este permiso asegure la protección biológica de la mujer después de su embarazo y parto, sino que debe considerarse actualmente como un mero tiempo de cuidado en favor del hijo y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral tras el disfrute del permiso de maternidad (§ 29), al propio tiempo se advierte que esta situación del permiso de lactancia «se diferencia de la que dio lugar a la Sentencia *Hofmann*, antes citada, en la que la normativa nacional controvertida preveía la concesión de un periodo de descanso por maternidad una vez expirado el plazo legal de protección, y reservaba ese periodo de descanso a la madre, con exclusión de cualquiera otra persona» (§ 30), medida ésta que el Tribunal considera conforme a la citada Directiva de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en cuanto tiene la doble finalidad de asegurar la protección de la condición biológica de la mujer trabajadora después de su embarazo, y la protección de las particulares relaciones entre madre e hijo tras el parto (§§ 27 y 29).

Así pues, la regulación establecida en el artículo 48.4 LET, en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, que configura el derecho a la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de parto como un derecho reservado a la madre trabajadora, que puede ceder al padre el disfrute el periodo de descanso «voluntario», siempre que ambos padres sean trabajadores por cuenta ajena, no supone para los varones vulneración alguna del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE), conforme ha quedado expuesto, sin perjuicio de que el legislador, en el legítimo ejercicio de su amplia libertad de configuración del sistema de Seguridad Social, pueda incorporar al ordenamiento jurídico, si lo estima oportuno –como efectivamente lo ha hecho, según se ha visto, con la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo–, el derecho de los padres trabajadores por cuenta ajena a suspender su contrato de trabajo (con derecho, en su caso, al percibo del subsidio por maternidad) cuando la madre no desempeñase actividad laboral o realizase una actividad profesional que no dé lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social.

8. Descartado que el artículo 48.4 LET, en la redacción resultante del artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, incurra en vulneración del artículo 14 CE desde la perspectiva del

diferente tratamiento entre mujeres y hombres a efectos de la titularidad del derecho a suspender el contrato de trabajo en supuesto de parto, debemos afirmar seguidamente que tampoco resulta el precepto cuestionado contrario al principio de igualdad ante la ley desde la perspectiva de la comparación entre el supuesto del parto y el supuesto de la adopción (o el acogimiento) cuando las madres no sean trabajadoras (o desempeñen una actividad profesional extramuros del sistema de Seguridad Social), pues, como ya hemos adelantado, se trata de situaciones diferentes en la consideración de la finalidad tuitiva perseguida por el legislador, por lo que no concurre siquiera un término de comparación adecuado.

Ciertamente, los supuestos de parto y de adopción son plenamente equiparables desde el punto de vista de los derechos de los hijos, pues éstos son iguales ante la ley con independencia de la filiación, como establece el artículo 39.2 CE, pero eso no significa necesariamente que del mismo modo tengan que ser supuestos equiparables a efectos de los derechos laborales y de la protección Seguridad Social de los progenitores y adoptantes, por ser distintas las situaciones protegidas en caso de parto («maternidad biológica») y en caso de adopción (o acogimiento).

En efecto, en el supuesto de parto la finalidad primordial perseguida por el legislador al establecer en el precepto legal cuestionado el derecho de la mujer trabajadora a suspender su contrato de trabajo con reserva de puesto durante dieciséis semanas ininterrumpidas (o el periodo superior que proceda en caso de parto múltiple), y a la correspondiente prestación por maternidad de la Seguridad Social, en su caso (artículos 133 bis y ss. LGSS), es preservar la salud de la madre trabajadora ante un hecho biológico singular, considerando que una reincorporación inmediata de la mujer a su puesto de trabajo tras el alumbramiento puede ser perjudicial para su completa recuperación, y haciendo compatible esa protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora con la conservación de sus derechos profesionales (sin perjuicio de que, como apuntan el Abogado del Estado y el Fiscal General del Estado en sus alegaciones, puedan tenerse en cuenta otros intereses dignos de protección conectados al hecho del alumbramiento, como la lactancia natural y la especial relación de afectividad entre la madre y el neonato, por ejemplo).

Así se desprende de nuestra doctrina, como ya ha quedado señalado (SSTC 109/1993, FJ 4; 182/2005, FJ 4; y 324/2006, FF JJ 4 y 6, por todas), y en este mismo sentido se pronuncian la normativa comunitaria (así, artículo 2.7 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006) y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, declarando compatibles con el principio de igualdad de trato las disposiciones relativas a la protección de la mujer en relación con el embarazo y la maternidad, y calificando de discriminaciones directas por razón de sexo los tratos menos favorables a la mujer debidos a tales causas. Más concretamente, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene señalado que el derecho al permiso de maternidad tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de éste, y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, como ya se ha indicado (así, Sentencias de 12 de julio de 1984, *caso Hofmann*; de 30 de abril de 1998, *caso Thibault*; de 27 de octubre de 1998, *caso Boyle y otros*; de 18 de marzo de 2004, *caso Merino Gómez*; y de 30 de septiembre de 2010, *caso Roca Álvarez*).

De ahí que en el supuesto de parto pueda hablarse con propiedad de «periodo de descanso por maternidad» (y más aún en el caso de las trabajadoras autónomas, donde no existe, obviamente, suspensión de contrato de trabajo), distinguiéndose entre un periodo de descanso «obligatorio» (las seis semanas inmediatamente posteriores al parto), que la madre trabajadora ha de disfrutar necesariamente (en aras al propósito de garantizar su recuperación), y un periodo de descanso «voluntario» (las semanas restantes), que la madre trabajadora puede ceder al padre si lo estima oportuno, y siempre que el padre también sea trabajador (pues de no ser así no cabe suspender el contrato laboral, obviamente).

Ello explica y justifica que, siendo el descanso por parto un derecho de la madre trabajadora, ésta pueda ceder al padre, cuando éste sea también trabajador, el disfrute del periodo de descanso «voluntario» en su integridad o parcialmente, de suerte que si la madre no desempeña actividad laboral por cuenta ajena o propia (o realiza una actividad profesional que no da lugar a la inclusión en un régimen de Seguridad Social) no puede ceder al padre, aunque sí sea trabajador, el derecho a disfrutar de ese periodo de descanso por maternidad, pues nadie puede ceder a otro un derecho que no tiene (*nemo plus iuris quam ipse habet transferre potest*).

Cosa distinta es que el legislador, en el legítimo ejercicio de su libertad de configuración del sistema de Seguridad Social y en apreciación de las circunstancias socioeconómicas concurrentes en cada momento, pueda atribuir en este supuesto al padre trabajador, si lo estima oportuno (como en efecto lo ha hecho, según hemos visto, mediante la reforma introducida en el artículo 48.4 LET por la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, con el propósito de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares), el derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto (si es trabajador por cuenta ajena) y al correspondiente subsidio por maternidad (compatible además con la prestación por paternidad creada por la misma Ley Orgánica 3/2007, como también se dijo), y sin que ello signifique que la opción legislativa precedente, vigente a la fecha de planteamiento de la presente cuestión de inconstitucionalidad, que no contemplaba la atribución de este derecho al padre trabajador, sea por ello inconstitucional (por todas, SSTC 65/1987, de 21 de marzo, FJ 17; y 184/1990, FJ 3).

Por el contrario, y a diferencia de lo que sucede en el supuesto del parto, en la adopción (y en el acogimiento) no concurre la necesidad de proteger la salud de la mujer trabajadora, por lo que la decisión del legislador de extender al supuesto de la adopción de menores de corta edad el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, absolutamente plausible, tiene una finalidad diferente al supuesto tradicional de suspensión del contrato de trabajo por parto (y su equivalencia para las trabajadoras autónomas), pues no se trata de garantizar la recuperación de la madre trabajadora mediante el derecho a suspender el contrato de trabajo con reserva de puesto durante un periodo determinado (con el correlativo derecho a percibir el subsidio por maternidad, siempre que se reúnan, además, los requisitos específicos establecidos por la legislación de Seguridad Social), sino de facilitar la integración del menor adoptado o acogido en la familia adoptiva o de acogimiento, y de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, como ya se dijo.

Por ello, en el supuesto de adopción (o de acogimiento), cuando ambos padres trabajen, el derecho a suspender el contrato de trabajo con reserva de puesto durante el periodo establecido (y a percibir la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social, en su caso), que se equipara en su duración a lo establecido para el supuesto de parto, corresponde *ex lege*

indistintamente al padre o madre, a elección de los propios interesados, pues no existe razón para dar preferencia en el disfrute del derecho a uno de los padres sobre el otro (antes bien, de establecerse tal preferencia podría ser tachada de discriminatoria por razón de sexo y en consecuencia contraria al artículo 14 CE), mientras que si sólo uno de los padres es trabajador incluido en un régimen de la Seguridad Social el derecho al periodo de descanso laboral legalmente establecido (y al subsidio por maternidad, si reúne el resto de requisitos exigidos por la normativa vigente), le corresponderá a aquél en exclusiva, como es lógico, puesto que sólo él puede ser titular del derecho en este caso.

9. En conclusión de todo lo señalado podemos afirmar que la regulación del derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto en supuesto de parto, en la redacción del artículo 48.4 LET que se encontraba vigente en el momento de plantearse la presente cuestión de inconstitucionalidad –y más concretamente la regla de dicho precepto que permite a la madre ceder al padre el disfrute del periodo de descanso «voluntario» sólo en el caso de que ambos trabajen, quedando excluida la posibilidad de cesión al padre trabajador del disfrute de ese periodo cuando la madre no fuese trabajadora por cuenta ajena–, no vulnera el artículo 14 CE (ni tampoco los artículos 39 y 41 CE), lo que determina la desestimación de la cuestión.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Desestimar la cuestión de inconstitucionalidad número 3515-2005.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, 19 de mayo de 2011.–Pascual Sala Sánchez.–Eugeni Gay Montalvo.–Javier Delgado Barrio.–Ramón Rodríguez Arribas.–Manuel Aragón Reyes.–Pablo Pérez Tremps.–Francisco José Hernando Santiago.–Adela Asua Batarrita.–Luis Ignacio Ortega Álvarez.–Francisco Pérez de los Cobos Orihuel.–Firmado y rubricado.

V. CONVENIO Y RECOMENDACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-GINEBRA

Conferencia Internacional del Trabajo 15A

Actas Provisionales

100.a reunión, Ginebra, junio de 2011

**TEXTO DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS
TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

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 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes

para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, 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 ... de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

- a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las

vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque

bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos

favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio 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, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado 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 surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que 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 señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

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 inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, 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. El presente 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 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

II. RECOMENDACION SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

15B

Conferencia Internacional del Trabajo

Actas Provisionales

100.a reunión, Ginebra, junio de 2011

TEXTO DE LA RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

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 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, 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 una recomendación que complemente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, adopta, con fecha ... de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

2. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores;

b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

3. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;

b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y

c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

4. Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

- a) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;
- b) poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y
- c) difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

5. 1) Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.

2) Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:

- a) limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
- b) prohibiendo que trabajen por la noche;
- c) limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
- d) estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

6. 1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.

2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:

- a) la descripción del puesto de trabajo;
- b) la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;
- c) la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;
- d) todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- e) todo pago en especie y su valor monetario;
- f) los detalles relativos al alojamiento suministrado; y
- g) todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.

3) Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y

de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

4) El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

7. Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:

a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;

b) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y

c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.

8. 1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

9. 1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar:

a) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;

b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y

c) la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.

2) Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9. 1).

10. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.

11. 1) El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.

2) El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.

3) Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.

12. En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.

13. El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.

14. Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

a) establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;

b) calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;

c) limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;

d) asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y e) asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento,

no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos.

15. 1) Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.

2) Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

16. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

17. Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;

b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;

c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y

d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

18. En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

19. Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:

a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;

b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;

c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;

d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y

e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

20. 1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo mediante un sistema de pago simplificado.

2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.

3) El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.

21. 1) Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:

a) establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;

b) en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;

c) crear una red de alojamiento de urgencia;

d) sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;

e) asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y

f) establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, acerca de sus derechos, de la legislación pertinente, de los mecanismos de queja y de recurso disponibles, en lo relativo a la legislación en materia de empleo y a la legislación sobre inmigración, así como acerca de la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y les proporcione otros datos que puedan necesitar.

2) Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.

22. Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

23. Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).

24. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

25. 1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:

- a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;
- b) atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
- c) asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

2) Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados con el fin de reforzar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística al objeto de recopilar eficazmente los datos necesarios para facilitar la formulación eficaz de políticas en materia de trabajo doméstico.

26. 1) Los Miembros deberían considerar la cooperación entre sí para asegurar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y la presente Recomendación se apliquen de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes.

2) Los Miembros deberían cooperar en los ámbitos bilateral, regional y mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente con respecto a materias que atañen a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico. 3) Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a dar efecto a las disposiciones del Convenio mediante una cooperación o una asistencia internacionales reforzadas, o ambas a la vez, lo que incluye el apoyo al desarrollo social y económico y la puesta en práctica de programas de erradicación de la pobreza y de enseñanza universal.

4) En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:

- a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y

b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.

VI. AUTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNION EUROPEA

1. A 2011/C 186/15

Auto del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 4 de marzo de 2011 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Dâmbovița — Rumanía) — Nicușor Grigore/ Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București

(Asunto C-258/10) (1)

(Artículo 104, apartado 3, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores —

Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Concepto de «tiempo de trabajo» — Concepto de «duración máxima del tiempo de trabajo semanal» — Agente forestal sometido, con arreglo a lo pactado en su contrato de trabajo y en el convenio colectivo aplicable, a una jornada de trabajo flexible de ocho horas diarias y 40 horas semanales — Normativa interna que le obliga a responder por todos los daños producidos en su parcela forestal — Calificación — Incidencia de las horas extraordinarias en la remuneración y en los complementos económicos del interesado)

(2011/C 186/15)

Lengua de procedimiento: rumano

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Dâmbovița

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Nicușor Grigore

Demandada: Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Tribunal Dâmbovița — Interpretación de los artículos 2 (punto 1) y 6 de 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 (DO L 299, p. 9) — Concepto de «tiempo de trabajo» — Normativa interna que obliga a un agente forestal a responder por todos los daños producidos en su parcela forestal, pese a que las cláusulas de su contrato de trabajo le imponen una jornada máxima diaria de ocho horas de trabajo — Concepto de «duración máxima del tiempo de trabajo semanal» — Duración semanal real que supera la duración máxima semanal legal — Incidencia en la remuneración y en los complementos económicos del interesado.

Fallo

1) El artículo 2, punto 1, de 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, debe interpretarse en el sentido de que un período en que un agente forestal, cuya jornada de trabajo diaria, tal como se encuentra pactada en su contrato de trabajo, es de ocho horas, está obligado a garantizar la vigilancia de una parcela forestal, pudiendo incurrir en responsabilidad disciplinaria, patrimonial, administrativa o penal, según los casos, por los daños que se produzcan en dicha parcela, con independencia del momento en que éstos se

produzcan, sólo constituye «tiempo de trabajo» a efectos de esta disposición cuando la naturaleza y el contenido de la obligación de vigilancia que incumbe a este agente forestal y el régimen de responsabilidad que le es aplicable exigen su presencia física en el lugar de trabajo y si, durante período, debe encontrarse a disposición de su empleador. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente realizar las verificaciones fácticas y jurídicas necesarias, en particular a la luz del Derecho nacional aplicable, para apreciar si tal es el caso en el asunto del que conoce.

2) La calificación de un período como «tiempo de trabajo» en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 no depende de que se ponga a disposición un alojamiento de servicio dentro de la parcela forestal de cuya gestión se ocupa el agente forestal correspondiente, siempre y cuando la puesta a disposición de este alojamiento no implique que tal agente deba estar físicamente presente en el lugar determinado por el empleador y permanecer en el mismo a disposición de éste para poder prestar inmediatamente los servicios adecuados en caso de necesidad. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente realizar las verificaciones necesarias para apreciar si tal es el caso en el asunto del que conoce.

3) El artículo 6 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone, en principio a una situación en la cual, aunque el contrato de trabajo de un agente forestal prevé una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas semanales, en realidad este agente debe sumir, en virtud de obligaciones legales, la vigilancia de la parcela forestal de la que es responsable, bien de forma permanente o bien de forma que se rebase la jornada máxima semanal prevista en este artículo. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente realizar las verificaciones necesarias para apreciar si tal es el caso en el asunto del que conoce y, eventualmente, comprobar que se cumplen, en relación con el litigio principal, los requisitos establecidos en el artículo 17, apartado 1, de la Directiva 2003/88 o en el artículo 22, apartado 1, de la misma, relativos a la facultad de sustraerse a la aplicación de dicho artículo 6.

4) La Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que la obligación del empleador de abonar los salarios y los complementos económicos que puedan asimilarse a los salarios por el período durante el cual el agente forestal debe garantizar la vigilancia de la parcela forestal de la que es responsable no queda sujeta a lo dispuesto por esta Directiva, sino a las disposiciones pertinentes de Derecho nacional.

(1) DO C 221 de 14.8.2010

2. A. 2011/C 186/16

Auto del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 18 de marzo de 2011 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) — David Montoya Medina/Fondo de Garantía Salarial, Universidad de Alicante

(Asunto C-273/10) (1)

(Artículo 104, apartado 3, del Reglamento de Procedimiento — Política social — Directiva 1999/70/CE — Cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Derecho a trienios — Principio de no discriminación)

(2011/C 186/16)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Partes

Demandante: David Montoya Medina

Demandadas: Fondo de Garantía Salarial, Universidad de Alicante

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana — Interpretación de la cláusula 4, apartado 4, del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43) — Contratos de trabajo de personal docente e investigador celebrados con universidades públicas — Exclusión de determinados beneficios de los contratos de duración determinada.

Fallo

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reserva, sin ninguna justificación objetiva, el derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad únicamente a los profesores contratados doctores, excluyendo a los profesores ayudantes doctores, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables.

(1) DO C 221, de 14.8.2010.