HazteFuncionario.com

TEMARIO OFICIAL EN FORMATO LEY

1 plaza de Oficial administrativo (área personal)

Ayuntamiento de Tafalla

GRUPO	Grupo C1
ADMINISTRACIÓN	Administración local
ZONA	Navarra
TURNO	Acceso libre
REPARTO DE PLAZAS	1 de turno libre
TITULACIÓN	Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o titulación equivalente

29 temas del programa oficial · 13 normas con su texto consolidado · 4717 preguntas de test

Los artículos que entran en cada tema, con el texto consolidado del BOE, tal y como los cita cada corrección de HazteFuncionario.com. Los preceptos derogados no se incluyen. Al final de cada tema tienes 10 preguntas para comprobar si te lo sabes.

Estudiar no basta: hay que fallar antes del examen

Apunta con la cámara y haz un test de esta misma oposición: 4717 preguntas, corregidas con el artículo de la ley delante. Gratis.

haztefuncionario.com/oposicion/admin-c1-ayto-tafalla

Documento generado el 8 de octubre de 2026. El texto consolidado puede cambiar: ante cualquier duda, manda el BOE.

Índice del temario

Tema 1 · Anexo II.–temario · Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. 4

Tema 2 · Anexo II.–temario · Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Título preliminar: Capítulo I disposiciones generales. Capítulo V: Funcionamiento electrónico del sector público. 54

Tema 3 · Anexo II.–temario · Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local: Título II: el municipio, organización y competencias. Título V: Disposiciones comunes a las Entidades locales: capítulo V: Estatuto de los miembros de las Corporaciones locales. Título VII. Personal al servicio de las Entidades locales: capítulo I. Disposiciones generales. 61

Tema 4 · Anexo II.–temario · Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra: Título preliminar. disposiciones generales. Título VII. Personal al servicio de las Entidades Locales de Navarra. 83

Tema 5 · Anexo II.–temario · Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Título I: disposiciones generales. Título II: La transparencia: Capitulo I: transparencia en la actividad pública. Capítulo III: publicidad activa. Título III. El derecho de acceso a la información pública: Capítulo I: normas generales. Capítulo II: Procedimiento para el ejercicio del derecho de acceso a la información pública. 84

Tema 6 · Anexo II.–temario · La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Título I: Disposiciones Generales. Título II: Principios de protección de datos. Título III: Derechos de las personas. 112

Tema 7 · Anexo II.–temario · Igualdad de género: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. 120

Tema 8 · Anexo II.–temario · La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. 125

Tema 1 · Parte II.–Temario específico · Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. 157

Tema 2 · Parte II.–Temario específico · Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las administraciones públicas de Navarra. 191

Tema 3 · Parte II.–Temario específico · Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra. 192

Tema 4 · Parte II.–Temario específico · Decreto Foral 215/1985, de 6 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra. 193

Tema 5 · Parte II.–Temario específico · Decreto Foral 158/1984, de 4 de julio, que aprueba el Reglamento Provisional de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. 194

Tema 6 · Parte II.–Temario específico · Decreto Foral 225/2002, de 4 de noviembre, por el que se regulan las compensaciones económicas por trabajo a turnos, en horario nocturno y en día festivo, del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. 195

Tema 7 · Parte II.–Temario específico · Orden Foral 116/1992, de 17 agosto, por la que se fijan las limitaciones y requisitos exigibles para la realización de horas extraordinarias de los funcionarios de las administraciones públicas de Navarra. 196

Tema 8 · Parte II.–Temario específico · Ley Foral 10/2003, de 5 de marzo, sobre régimen transitorio de los derechos pasivos del personal funcionario de los montepíos de las administraciones públicas de Navarra. 197

Tema 9 · Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra. 198

Tema 10 · Decreto Foral 39/2014, de 14 de mayo, por el que se establecen medidas de reparto del empleo en las Administraciones Públicas de Navarra. 199

Tema 11 · Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra. 200

Tema 12 · Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, por el que, en desarrollo parcial del artículo 24.2 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se facilita la formación y el perfeccionamiento profesional del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. 201

Tema 13 · Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra: retribuciones. 202

Tema 14 · Acuerdo colectivo de condiciones de trabajo para el personal funcionario, contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Tafalla (2023-2025). 204

Tema 15 · Texto refundido de la Ley Foral del impuesto sobre la renta de las personas físicas (Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio): artículos 1 al 19. 205

Tema 16 · Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Título I y Título III. Capítulo I. 208

Tema 17 · Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Título I. Normas generales del sistema de la Seguridad Social: Capítulos I a IV, ambos incluidos. Título II. Régimen General de la Seguridad Social: Capítulos I a X, ambos incluidos. 276

Tema 1 · Parte III.–Informática · Conceptos elementales de Windows 10: Organización del escritorio, Menú de Inicio y Ventanas; Explorador de archivos (Gestión de carpetas y Archivos); Configuración del sistema (Personalización, Dispositivos, Idioma, Aplicaciones, Cuentas de usuario, Opciones de privacidad), etc.); Papelera de reciclaje; Centro de notificaciones (Alertas y mensajes del sistema); Buscador (Aplicaciones, archivos y configuraciones); Multiescritorio; Anclado de aplicaciones; Control de actualizaciones. 335

Tema 2 · Parte III.–Informática · Procesador de textos Word 2021: Conceptos fundamentales de Word 2021. Área de trabajo (Barra de título, barra de inicio rápido, cintas de opciones, barra de estado, pestañas de vistas y Zoom). Formato de párrafo y fuente, portapapeles, estilos y edición. Diseño del documento. Insertar (imágenes, páginas, saltos, tablas, ilustraciones, vínculos, encabezado y pie de páginas, texto, campos y símbolos). Configurar página, párrafo y organizar. Referencias. Combinar correspondencia. Plantillas. Administrar, guardar e imprimir archivos. 338

Tema 3 · Parte III.–Informática · Hojas de cálculo Excel 2021: Conceptos fundamentales de Excel 2021.; Área de trabajo (Barra de título, barra de inicio rápido, cintas de opciones, barra de estado, pestañas de vistas y Zoom). Formato de fuente, portapapeles, alineación, formato de celdas, estilos. Trabajar con celdas. Fórmulas y funciones básicas y avanzadas (lógicas, búsqueda, referencia, texto, fecha, estadísticas y financieras). Tablas y rangos con formato, filtros, ordenación y subtotal. Tablas dinámicas, segmentaciones, campos calculados y gráficos dinámicos. Gráficos avanzados, minigráficos, formato condicional y paneles de control. Herramientas para trabajar con datos. Protección de libros y hojas, compartir, coautoría y compatibilidad con otras aplicaciones y la nube. 340

Tema 4 · Parte III.–Informática · Internet y Correo electrónico: Navegadores web: instalación, configuración, historial, favoritos, pestañas, descargas y seguridad. Búsquedas avanzadas, marcadores, extensiones, gestión de contraseñas y navegación privada. Correo electrónico: creación de cuentas, bandeja de entrada, redacción, adjuntos, filtros, carpetas, firmas y contactos. Seguridad y buenas prácticas: antivirus, copias de mensajes, phishing, spam, autenticación en dos pasos y uso responsable de la red. 343

ANEXO II.–TEMARIO

Tema 1 · Anexo II.–temario

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Ley 39/2015 procedimiento administrativo común

LPACAP · BOE-A-2015-10565 · arts. 1 a 133 — 133 incluidos

TÍTULO PRELIMINAR Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto regular los requisitos de validez y eficacia de los actos administrativos, el procedimiento administrativo común a todas las Administraciones Públicas, incluyendo el sancionador y el de reclamación de responsabilidad de las Administraciones Públicas, así como los principios a los que se ha de ajustar el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria.

2. Solo mediante ley, cuando resulte eficaz, proporcionado y necesario para la consecución de los fines propios del procedimiento, y de manera motivada, podrán incluirse trámites adicionales o distintos a los contemplados en esta Ley. Reglamentariamente podrán establecerse especialidades del procedimiento referidas a los órganos competentes, plazos propios del concreto procedimiento por razón de la materia, formas de iniciación y terminación, publicación e informes a recabar.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. La presente Ley se aplica al sector público, que comprende:
   a) La Administración General del Estado.
   b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
   c) Las Entidades que integran la Administración Local.
   d) El sector público institucional.

2. El sector público institucional se integra por:
   a) Cualesquiera organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.
   b) Las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas, que quedarán sujetas a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a las mismas, y en todo caso, cuando ejerzan potestades administrativas.
   c) Las Universidades públicas, que se regirán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de esta Ley.

3. Tienen la consideración de Administraciones Públicas la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, así como los organismos públicos y entidades de derecho público previstos en la letra a) del apartado 2 anterior.

4. Las Corporaciones de Derecho Público se regirán por su normativa específica en el ejercicio de las funciones públicas que les hayan sido atribuidas por Ley o delegadas por una Administración Pública, y supletoriamente por la presente Ley.

TÍTULO I De los interesados en el procedimiento

CAPÍTULO I La capacidad de obrar y el concepto de interesado

Artículo 3. Capacidad de obrar.

A los efectos previstos en esta Ley, tendrán capacidad de obrar ante las Administraciones Públicas:

a) Las personas físicas o jurídicas que ostenten capacidad de obrar con arreglo a las normas civiles.

b) Los menores de edad para el ejercicio y defensa de aquellos de sus derechos e intereses cuya actuación esté permitida por el ordenamiento jurídico sin la asistencia de la persona que ejerza la patria potestad, tutela o curatela. Se exceptúa el supuesto de los menores incapacitados, cuando la extensión de la incapacitación afecte al ejercicio y defensa de los derechos o intereses de que se trate.

c) Cuando la Ley así lo declare expresamente, los grupos de afectados, las uniones y entidades sin personalidad jurídica y los patrimonios independientes o autónomos.

Artículo 4. Concepto de interesado.

1. Se consideran interesados en el procedimiento administrativo:

   a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos.

   b) Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte.

   c) 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.

2. Las asociaciones y organizaciones representativas de intereses económicos y sociales serán titulares de intereses legítimos colectivos en los términos que la Ley reconozca.

3. Cuando la condición de interesado derivase de alguna relación jurídica transmisible, el derecho-habiente sucederá en tal condición cualquiera que sea el estado del procedimiento.

Artículo 5. Representación.

1. Los interesados con capacidad de obrar podrán actuar por medio de representante, entendiéndose con éste las actuaciones administrativas, salvo manifestación expresa en contra del interesado.

2. Las personas físicas con capacidad de obrar y las personas jurídicas, siempre que ello esté previsto en sus Estatutos, podrán actuar en representación de otras ante las Administraciones Públicas.

3. Para formular solicitudes, presentar declaraciones responsables o comunicaciones, interponer recursos, desistir de acciones y renunciar a derechos en nombre de otra persona, deberá acreditarse la representación. Para los actos y gestiones de mero trámite se presumirá aquella representación.

4. La representación podrá acreditarse mediante cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna de su existencia. A estos efectos, se entenderá acreditada la representación realizada mediante apoderamiento apud acta efectuado por comparecencia personal o comparecencia electrónica en la correspondiente sede electrónica, o a través de la acreditación de su inscripción en el registro electrónico de apoderamientos de la Administración Pública competente.

5. El órgano competente para la tramitación del procedimiento deberá incorporar al expediente administrativo acreditación de la condición de representante y de los poderes que tiene reconocidos en dicho momento. El documento electrónico que acredite el resultado de la consulta al registro electrónico de apoderamientos correspondiente tendrá la condición de acreditación a estos efectos.

6. La falta o insuficiente acreditación de la representación no impedirá que se tenga por realizado el acto de que se trate, siempre que se aporte aquélla o se subsane el defecto dentro del plazo de diez días que deberá conceder al efecto el órgano administrativo, o de un plazo superior cuando las circunstancias del caso así lo requieran.

7. Las Administraciones Públicas podrán habilitar con carácter general o específico a personas físicas o jurídicas autorizadas para la realización de determinadas transacciones electrónicas en representación de los interesados. Dicha habilitación deberá especificar las condiciones y obligaciones a las que se comprometen los que así adquieran la condición de representantes, y determinará la presunción de validez de la representación

salvo que la normativa de aplicación prevea otra cosa. Las Administraciones Públicas podrán requerir, en cualquier momento, la acreditación de dicha representación. No obstante, siempre podrá comparecer el interesado por sí mismo en el procedimiento.

Artículo 6. Registros electrónicos de apoderamientos.

1. La Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales dispondrán de un registro electrónico general de apoderamientos, en el que deberán inscribirse, al menos, los de carácter general otorgados apud acta, presencial o electrónicamente, por quien ostente la condición de interesado en un procedimiento administrativo a favor de representante, para actuar en su nombre ante las Administraciones Públicas. También deberá constar el bastanteo realizado del poder. En el ámbito estatal, este registro será el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Administración General del Estado. Los registros generales de apoderamientos no impedirán la existencia de registros particulares en cada Organismo donde se inscriban los poderes otorgados para la realización de trámites específicos en el mismo. Cada Organismo podrá disponer de su propio registro electrónico de apoderamientos.

2. Los registros electrónicos generales y particulares de apoderamientos pertenecientes a todas y cada una de las Administraciones, deberán ser plenamente interoperables entre sí, de modo que se garantice su interconexión, compatibilidad informática, así como la transmisión telemática de las solicitudes, escritos y comunicaciones que se incorporen a los mismos. Los registros electrónicos generales y particulares de apoderamientos permitirán comprobar válidamente la representación de quienes actúen ante las Administraciones Públicas en nombre de un tercero, mediante la consulta a otros registros administrativos similares, al registro mercantil, de la propiedad, y a los protocolos notariales. Los registros mercantiles, de la propiedad, y de los protocolos notariales serán interoperables con los registros electrónicos generales y particulares de apoderamientos.

3. Los asientos que se realicen en los registros electrónicos generales y particulares de apoderamientos deberán contener, al menos, la siguiente información:

a) Nombre y apellidos o la denominación o razón social, documento nacional de identidad, número de identificación fiscal o documento equivalente del poderdante.

b) Nombre y apellidos o la denominación o razón social, documento nacional de identidad, número de identificación fiscal o documento equivalente del apoderado.

c) Fecha de inscripción.

d) Período de tiempo por el cual se otorga el poder.

e) Tipo de poder según las facultades que otorgue.

4. Los poderes que se inscriban en los registros electrónicos generales y particulares de apoderamientos deberán corresponder a alguna de las siguientes tipologías:

a) Un poder general para que el apoderado pueda actuar en nombre del poderdante en cualquier actuación administrativa y ante cualquier Administración.

b) Un poder para que el apoderado pueda actuar en nombre del poderdante en cualquier actuación administrativa ante una Administración u Organismo concreto.

c) Un poder para que el apoderado pueda actuar en nombre del poderdante únicamente para la realización de determinados trámites especificados en el poder. (Párrafo anulado) Cada Comunidad Autónoma aprobará los modelos de poderes inscribibles en el registro cuando se circunscriba a actuaciones ante su respectiva Administración.

5. El apoderamiento « apud acta» se otorgará mediante comparecencia electrónica en la correspondiente sede electrónica haciendo uso de los sistemas de firma electrónica previstos en esta Ley, o bien mediante comparecencia personal en las oficinas de asistencia en materia de registros.

6. Los poderes inscritos en el registro tendrán una validez determinada máxima de cinco años a contar desde la fecha de inscripción. En todo caso, en cualquier momento antes de la finalización de dicho plazo el poderdante podrá revocar o prorrogar el poder. Las prórrogas otorgadas por el poderdante al registro tendrán

una validez determinada máxima de cinco años a contar desde la fecha de inscripción.
7. Las solicitudes de inscripción del poder, de revocación, de prórroga o de denuncia del mismo podrán dirigirse a cualquier registro, debiendo quedar inscrita esta circunstancia en el registro de la Administración u Organismo ante la que tenga efectos el poder y surtiendo efectos desde la fecha en la que se produzca dicha inscripción.

Se declara inconstitucional y nulo el segundo párrafo del apartado 4 por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Artículo 7. Pluralidad de interesados.

Cuando en una solicitud, escrito o comunicación figuren varios interesados, las actuaciones a que den lugar se efectuarán con el representante o el interesado que expresamente hayan señalado, y, en su defecto, con el que figure en primer término.

Artículo 8. Nuevos interesados en el procedimiento.

Si durante la instrucción de un procedimiento que no haya tenido publicidad, se advierte la existencia de personas que sean titulares de derechos o intereses legítimos y directos cuya identificación resulte del expediente y que puedan resultar afectados por la resolución que se dicte, se comunicará a dichas personas la tramitación del procedimiento.

CAPÍTULO II Identificación y firma de los interesados en el procedimiento administrativo

Artículo 9. Sistemas de identificación de los interesados en el procedimiento.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a verificar la identidad de los interesados en el procedimiento administrativo, mediante la comprobación de su nombre y apellidos o denominación o razón social, según corresponda, que consten en el Documento Nacional de Identidad o documento identificativo equivalente.
2. Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante las Administraciones Públicas a través de los sistemas siguientes:

a) Sistemas basados en certificados electrónicos cualificados de firma electrónica expedidos por prestadores incluidos en la "Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación".

b) Sistemas basados en certificados electrónicos cualificados de sello electrónico expedidos por prestadores incluidos en la "Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación".

c) Cualquier otro sistema que las Administraciones públicas consideren válido en los términos y condiciones que se establezca, siempre que cuenten con un registro previo como usuario que permita garantizar su identidad y previa comunicación a la Secretaría General de Administración Digital del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Esta comunicación vendrá acompañada de una declaración responsable de que se cumple con todos los requisitos establecidos en la normativa vigente. De forma previa a la eficacia jurídica del sistema, habrán de transcurrir dos meses desde dicha comunicación, durante los cuales el órgano estatal competente por motivos de seguridad pública podrá acudir a la vía jurisdiccional, previo informe vinculante de la Secretaría de Estado de Seguridad, que deberá emitir en el plazo de diez días desde su solicitud. Las Administraciones Públicas deberán garantizar que la utilización de uno de los sistemas previstos en las letras a) y b) sea posible para todo procedimiento, aun cuando se admita para ese mismo procedimiento alguno de los previstos en la letra c).

3. En relación con los sistemas de identificación previstos en la letra c) del apartado anterior, se establece la obligatoriedad de que los recursos técnicos necesarios para la recogida, almacenamiento, tratamiento y gestión de dichos sistemas se encuentren situados en territorio de la Unión Europea, y en caso de tratarse de categorías especiales de datos a los que se refiere el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, en territorio español. En cualquier caso, los datos se encontrarán disponibles para su acceso por parte de las autoridades judiciales y administrativas competentes. Los datos a que se refiere el párrafo anterior

no podrán ser objeto de transferencia a un tercer país u organización internacional, con excepción de los que hayan sido objeto de una decisión de adecuación de la Comisión Europea o cuando así lo exija el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Reino de España.
4. En todo caso, la aceptación de alguno de estos sistemas por la Administración General del Estado servirá para acreditar frente a todas las Administraciones Públicas, salvo prueba en contrario, la identificación electrónica de los interesados en el procedimiento administrativo. Se modifica la letra c) del apartado 2 por la disposición final 1.1 de la Ley 11/2022, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2022-10757#df Se modifica por el art. 3.1 del Real Decreto-ley 14/2019, de 31 de octubre. Ref. BOE-A-2019-15790#a3 Téngase en cuenta para su aplicación la disposición transitoria 1 del citado Real Decreto-Ley.

Artículo 10. Sistemas de firma admitidos por las Administraciones Públicas.

1. Los interesados podrán firmar a través de cualquier medio que permita acreditar la autenticidad de la expresión de su voluntad y consentimiento, así como la integridad e inalterabilidad del documento.
2. En el caso de que los interesados optaran por relacionarse con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos, se considerarán válidos a efectos de firma:

a) Sistemas de firma electrónica cualificada y avanzada basados en certificados electrónicos cualificados de firma electrónica expedidos por prestadores incluidos en la "Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación".

b) Sistemas de sello electrónico cualificado y de sello electrónico avanzado basados en certificados electrónicos cualificados de sello electrónico expedidos por prestador incluido en la "Lista de confianza de prestadores de servicios de certificación".

c) Cualquier otro sistema que las Administraciones públicas consideren válido en los términos y condiciones que se establezca, siempre que cuenten con un registro previo como usuario que permita garantizar su identidad y previa comunicación a la Secretaría General de Administración Digital del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Esta comunicación vendrá acompañada de una declaración responsable de que se cumple con todos los requisitos establecidos en la normativa vigente. De forma previa a la eficacia jurídica del sistema, habrán de transcurrir dos meses desde dicha comunicación, durante los cuales el órgano estatal competente por motivos de seguridad pública podrá acudir a la vía jurisdiccional, previo informe vinculante de la Secretaría de Estado de Seguridad, que deberá emitir en el plazo de diez días desde su solicitud. Las Administraciones Públicas deberán garantizar que la utilización de uno de los sistemas previstos en las letras a) y b) sea posible para todos los procedimientos en todos sus trámites, aun cuando adicionalmente se permita alguno de los previstos al amparo de lo dispuesto en la letra c).

3. En relación con los sistemas de firma previstos en la letra c) del apartado anterior, se establece la obligatoriedad de que los recursos técnicos necesarios para la recogida, almacenamiento, tratamiento y gestión de dichos sistemas se encuentren situados en territorio de la Unión Europea, y en caso de tratarse de categorías especiales de datos a los que se refiere el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en territorio español. En cualquier caso, los datos se encontrarán disponibles para su acceso por parte de las autoridades judiciales y administrativas competentes. Los datos a que se refiere el párrafo anterior no podrán ser objeto de transferencia a un tercer país u organización internacional, con excepción de los que hayan sido objeto de una decisión de adecuación de la Comisión Europea o cuando así lo exija el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Reino de España.
4. Cuando así lo disponga expresamente la normativa reguladora aplicable, las Administraciones Públicas podrán admitir los sistemas de identificación contemplados en esta Ley como sistema de firma cuando permitan acreditar la autenticidad de la expresión de la voluntad y consentimiento de los interesados.
5. Cuando los interesados utilicen un sistema de firma de los previstos en este artículo, su identidad se entenderá ya acreditada mediante el propio acto de la firma. Se modifica la letra c) del apartado 2 por la

disposición final 1.2 de la Ley 11/2022, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2022-10757#df Se modifica por el art. 3.2 del Real Decreto-ley 14/2019, de 31 de octubre. Ref. BOE-A-2019-15790#a3 Téngase en cuenta para su aplicación la disposición transitoria 1 del citado Real Decreto-Ley.

Artículo 11. Uso de medios de identificación y firma en el procedimiento administrativo.

1. Con carácter general, para realizar cualquier actuación prevista en el procedimiento administrativo, será suficiente con que los interesados acrediten previamente su identidad a través de cualquiera de los medios de identificación previstos en esta Ley.
2. Las Administraciones Públicas sólo requerirán a los interesados el uso obligatorio de firma para:
   a) Formular solicitudes.
   b) Presentar declaraciones responsables o comunicaciones.
   c) Interponer recursos.
   d) Desistir de acciones.
   e) Renunciar a derechos.

Artículo 12. Asistencia en el uso de medios electrónicos a los interesados.

1. Las Administraciones Públicas deberán garantizar que los interesados pueden relacionarse con la Administración a través de medios electrónicos, para lo que pondrán a su disposición los canales de acceso que sean necesarios así como los sistemas y aplicaciones que en cada caso se determinen.
2. Las Administraciones Públicas asistirán en el uso de medios electrónicos a los interesados no incluidos en los apartados 2 y 3 del artículo 14 que así lo soliciten, especialmente en lo referente a la identificación y firma electrónica, presentación de solicitudes a través del registro electrónico general y obtención de copias auténticas. Asimismo, si alguno de estos interesados no dispone de los medios electrónicos necesarios, su identificación o firma electrónica en el procedimiento administrativo podrá ser válidamente realizada por un funcionario público mediante el uso del sistema de firma electrónica del que esté dotado para ello. En este caso, será necesario que el interesado que carezca de los medios electrónicos necesarios se identifique ante el funcionario y preste su consentimiento expreso para esta actuación, de lo que deberá quedar constancia para los casos de discrepancia o litigio.
3. La Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales mantendrán actualizado un registro, u otro sistema equivalente, donde constarán los funcionarios habilitados para la identificación o firma regulada en este artículo. Estos registros o sistemas deberán ser plenamente interoperables y estar interconectados con los de las restantes Administraciones Públicas, a los efectos de comprobar la validez de las citadas habilitaciones. En este registro o sistema equivalente, al menos, constarán los funcionarios que presten servicios en las oficinas de asistencia en materia de registros.

TÍTULO II De la actividad de las Administraciones Públicas

CAPÍTULO I Normas generales de actuación

Artículo 13. Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas.

Quienes de conformidad con el artículo 3, tienen capacidad de obrar ante las Administraciones Públicas, son titulares, en sus relaciones con ellas, de los siguientes derechos:
a) A comunicarse con las Administraciones Públicas a través de un Punto de Acceso General electrónico de la Administración.
b) A ser asistidos en el uso de medios electrónicos en sus relaciones con las Administraciones Públicas.
c) A utilizar las lenguas oficiales en el territorio de su Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
d) Al acceso a la información pública, archivos y registros, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y el resto del Ordenamiento

Jurídico.
e) A ser tratados con respeto y deferencia por las autoridades y empleados públicos, que habrán de facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
f) A exigir las responsabilidades de las Administraciones Públicas y autoridades, cuando así corresponda legalmente.
g) A la obtención y utilización de los medios de identificación y firma electrónica contemplados en esta Ley.
h) A la protección de datos de carácter personal, y en particular a la seguridad y confidencialidad de los datos que figuren en los ficheros, sistemas y aplicaciones de las Administraciones Públicas.
i) Cualesquiera otros que les reconozcan la Constitución y las leyes. Estos derechos se entienden sin perjuicio de los reconocidos en el artículo 53 referidos a los interesados en el procedimiento administrativo.

Artículo 14. Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

1. Las personas físicas podrán elegir en todo momento si se comunican con las Administraciones Públicas para el ejercicio de sus derechos y obligaciones a través de medios electrónicos o no, salvo que estén obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas. El medio elegido por la persona para comunicarse con las Administraciones Públicas podrá ser modificado por aquella en cualquier momento.
2. En todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo, al menos, los siguientes sujetos:

a) Las personas jurídicas.
b) Las entidades sin personalidad jurídica.
c) Quienes ejerzan una actividad profesional para la que se requiera colegiación obligatoria, para los trámites y actuaciones que realicen con las Administraciones Públicas en ejercicio de dicha actividad profesional. En todo caso, dentro de este colectivo se entenderán incluidos los notarios y registradores de la propiedad y mercantiles.
d) Quienes representen a un interesado que esté obligado a relacionarse electrónicamente con la Administración.
e) Los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración.

3. Reglamentariamente, las Administraciones podrán establecer la obligación de relacionarse con ellas a través de medios electrónicos para determinados procedimientos y para ciertos colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios.

Artículo 15. Lengua de los procedimientos.

1. La lengua de los procedimientos tramitados por la Administración General del Estado será el castellano. No obstante lo anterior, los interesados que se dirijan a los órganos de la Administración General del Estado con sede en el territorio de una Comunidad Autónoma podrán utilizar también la lengua que sea cooficial en ella. En este caso, el procedimiento se tramitará en la lengua elegida por el interesado. Si concurrieran varios interesados en el procedimiento, y existiera discrepancia en cuanto a la lengua, el procedimiento se tramitará en castellano, si bien los documentos o testimonios que requieran los interesados se expedirán en la lengua elegida por los mismos.
2. En los procedimientos tramitados por las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, el uso de la lengua se ajustará a lo previsto en la legislación autonómica correspondiente.
3. La Administración Pública instructora deberá traducir al castellano los documentos, expedientes o partes de los mismos que deban surtir efecto fuera del territorio de la Comunidad Autónoma y los documentos dirigidos a los interesados que así lo soliciten expresamente. Si debieran surtir efectos en el territorio de una

Comunidad Autónoma donde sea cooficial esa misma lengua distinta del castellano, no será precisa su traducción.

Artículo 16. Registros.

1. Cada Administración dispondrá de un Registro Electrónico General, en el que se hará el correspondiente asiento de todo documento que sea presentado o que se reciba en cualquier órgano administrativo, Organismo público o Entidad vinculado o dependiente a éstos. También se podrán anotar en el mismo, la salida de los documentos oficiales dirigidos a otros órganos o particulares. Los Organismos públicos vinculados o dependientes de cada Administración podrán disponer de su propio registro electrónico plenamente interoperable e interconectado con el Registro Electrónico General de la Administración de la que depende. El Registro Electrónico General de cada Administración funcionará como un portal que facilitará el acceso a los registros electrónicos de cada Organismo. Tanto el Registro Electrónico General de cada Administración como los registros electrónicos de cada Organismo cumplirán con las garantías y medidas de seguridad previstas en la legislación en materia de protección de datos de carácter personal. Las disposiciones de creación de los registros electrónicos se publicarán en el diario oficial correspondiente y su texto íntegro deberá estar disponible para consulta en la sede electrónica de acceso al registro. En todo caso, las disposiciones de creación de registros electrónicos especificarán el órgano o unidad responsable de su gestión, así como la fecha y hora oficial y los días declarados como inhábiles. En la sede electrónica de acceso a cada registro figurará la relación actualizada de trámites que pueden iniciarse en el mismo.

2. Los asientos se anotarán respetando el orden temporal de recepción o salida de los documentos, e indicarán la fecha del día en que se produzcan. Concluido el trámite de registro, los documentos serán cursados sin dilación a sus destinatarios y a las unidades administrativas correspondientes desde el registro en que hubieran sido recibidas.

3. El registro electrónico de cada Administración u Organismo garantizará la constancia, en cada asiento que se practique, de un número, epígrafe expresivo de su naturaleza, fecha y hora de su presentación, identificación del interesado, órgano administrativo remitente, si procede, y persona u órgano administrativo al que se envía, y, en su caso, referencia al contenido del documento que se registra. Para ello, se emitirá automáticamente un recibo consistente en una copia autenticada del documento de que se trate, incluyendo la fecha y hora de presentación y el número de entrada de registro, así como un recibo acreditativo de otros documentos que, en su caso, lo acompañen, que garantice la integridad y el no repudio de los mismos.

4. Los documentos que los interesados dirijan a los órganos de las Administraciones Públicas podrán presentarse:

a) En el registro electrónico de la Administración u Organismo al que se dirijan, así como en los restantes registros electrónicos de cualquiera de los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1.

b) En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

c) En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

d) En las oficinas de asistencia en materia de registros.

e) En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes. Los registros electrónicos de todas y cada una de las Administraciones, deberán ser plenamente interoperables, de modo que se garantice su compatibilidad informática e interconexión, así como la transmisión telemática de los asientos registrales y de los documentos que se presenten en cualquiera de los registros.

5. Los documentos presentados de manera presencial ante las Administraciones Públicas, deberán ser digitalizados, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 y demás normativa aplicable, por la oficina de asistencia en materia de registros en la que hayan sido presentados para su incorporación al expediente administrativo electrónico, devolviéndose los originales al interesado, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la norma determine la custodia por la Administración de los documentos presentados o resulte obligatoria la presentación de objetos o de documentos en un soporte específico no susceptibles de digitalización. Reglamentariamente, las Administraciones podrán establecer la obligación de presentar determinados

documentos por medios electrónicos para ciertos procedimientos y colectivos de personas físicas que, por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios.
6. Podrán hacerse efectivos mediante transferencia dirigida a la oficina pública correspondiente cualesquiera cantidades que haya que satisfacer en el momento de la presentación de documentos a las Administraciones Públicas, sin perjuicio de la posibilidad de su abono por otros medios.
7. Las Administraciones Públicas deberán hacer pública y mantener actualizada una relación de las oficinas en las que se prestará asistencia para la presentación electrónica de documentos.
8. No se tendrán por presentados en el registro aquellos documentos e información cuyo régimen especial establezca otra forma de presentación.

Artículo 17. Archivo de documentos.

1. Cada Administración deberá mantener un archivo electrónico único de los documentos electrónicos que correspondan a procedimientos finalizados, en los términos establecidos en la normativa reguladora aplicable.
2. Los documentos electrónicos deberán conservarse en un formato que permita garantizar la autenticidad, integridad y conservación del documento, así como su consulta con independencia del tiempo transcurrido desde su emisión. Se asegurará en todo caso la posibilidad de trasladar los datos a otros formatos y soportes que garanticen el acceso desde diferentes aplicaciones. La eliminación de dichos documentos deberá ser autorizada de acuerdo a lo dispuesto en la normativa aplicable.
3. Los medios o soportes en que se almacenen documentos, deberán contar con medidas de seguridad, de acuerdo con lo previsto en el Esquema Nacional de Seguridad, que garanticen la integridad, autenticidad, confidencialidad, calidad, protección y conservación de los documentos almacenados. En particular, asegurarán la identificación de los usuarios y el control de accesos, así como el cumplimiento de las garantías previstas en la legislación de protección de datos.

Artículo 18. Colaboración de las personas.

1. Las personas colaborarán con la Administración en los términos previstos en la Ley que en cada caso resulte aplicable, y a falta de previsión expresa, facilitarán a la Administración los informes, inspecciones y otros actos de investigación que requieran para el ejercicio de sus competencias, salvo que la revelación de la información solicitada por la Administración atentara contra el honor, la intimidad personal o familiar o supusieran la comunicación de datos confidenciales de terceros de los que tengan conocimiento por la prestación de servicios profesionales de diagnóstico, asesoramiento o defensa, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación en materia de blanqueo de capitales y financiación de actividades terroristas.
2. Los interesados en un procedimiento que conozcan datos que permitan identificar a otros interesados que no hayan comparecido en él tienen el deber de proporcionárselos a la Administración actuante.
3. Cuando las inspecciones requieran la entrada en el domicilio del afectado o en los restantes lugares que requieran autorización del titular, se estará a lo dispuesto en el artículo 100.

Artículo 19. Comparecencia de las personas.

1. La comparecencia de las personas ante las oficinas públicas, ya sea presencialmente o por medios electrónicos, sólo será obligatoria cuando así esté previsto en una norma con rango de ley.
2. En los casos en que proceda la comparecencia, la correspondiente citación hará constar expresamente el lugar, fecha, hora, los medios disponibles y objeto de la comparecencia, así como los efectos de no atenderla.
3. Las Administraciones Públicas entregarán al interesado certificación acreditativa de la comparecencia cuando así lo solicite.

Artículo 20. Responsabilidad de la tramitación.

1. Los titulares de las unidades administrativas y el personal al servicio de las Administraciones Públicas que tuviesen a su cargo la resolución o el despacho de los asuntos, serán responsables directos de su tramitación y adoptarán las medidas oportunas para remover los obstáculos que impidan, dificulten o retrasen el ejercicio

pleno de los derechos de los interesados o el respeto a sus intereses legítimos, disponiendo lo necesario para evitar y eliminar toda anormalidad en la tramitación de procedimientos.
2. Los interesados podrán solicitar la exigencia de esa responsabilidad a la Administración Pública de que dependa el personal afectado.

Artículo 21. Obligación de resolver.

1. La Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación. En los casos de prescripción, renuncia del derecho, caducidad del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como de desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento, la resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concurra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables. Se exceptúan de la obligación a que se refiere el párrafo primero, los supuestos de terminación del procedimiento por pacto o convenio, así como los procedimientos relativos al ejercicio de derechos sometidos únicamente al deber de declaración responsable o comunicación a la Administración.
2. El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento. Este plazo no podrá exceder de seis meses salvo que una norma con rango de Ley establezca uno mayor o así venga previsto en el Derecho de la Unión Europea.
3. Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses. Este plazo y los previstos en el apartado anterior se contarán:

a) En los procedimientos iniciados de oficio, desde la fecha del acuerdo de iniciación.

b) En los iniciados a solicitud del interesado, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación.

4. Las Administraciones Públicas deben publicar y mantener actualizadas en el portal web, a efectos informativos, las relaciones de procedimientos de su competencia, con indicación de los plazos máximos de duración de los mismos, así como de los efectos que produzca el silencio administrativo. En todo caso, las Administraciones Públicas informarán a los interesados del plazo máximo establecido para la resolución de los procedimientos y para la notificación de los actos que les pongan término, así como de los efectos que pueda producir el silencio administrativo. Dicha mención se incluirá en la notificación o publicación del acuerdo de iniciación de oficio, o en la comunicación que se dirigirá al efecto al interesado dentro de los diez días siguientes a la recepción de la solicitud iniciadora del procedimiento en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación. En este último caso, la comunicación indicará además la fecha en que la solicitud ha sido recibida por el órgano competente.
5. Cuando el número de las solicitudes formuladas o las personas afectadas pudieran suponer un incumplimiento del plazo máximo de resolución, el órgano competente para resolver, a propuesta razonada del órgano instructor, o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, a propuesta de éste, podrán habilitar los medios personales y materiales para cumplir con el despacho adecuado y en plazo.
6. El personal al servicio de las Administraciones Públicas que tenga a su cargo el despacho de los asuntos, así como los titulares de los órganos administrativos competentes para instruir y resolver son directamente responsables, en el ámbito de sus competencias, del cumplimiento de la obligación legal de dictar resolución expresa en plazo. El incumplimiento de dicha obligación dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de la que hubiere lugar de acuerdo con la normativa aplicable.

Artículo 22. Suspensión del plazo máximo para resolver.

1. El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución se podrá suspender en los siguientes casos:

a) Cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias o la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, por el del plazo concedido, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 68 de la presente Ley.

b) Cuando deba obtenerse un pronunciamiento previo y preceptivo de un órgano de la Unión Europea, por el tiempo que medie entre la petición, que habrá de comunicarse a los interesados, y la notificación del pronunciamiento a la Administración instructora, que también deberá serles comunicada.

c) Cuando exista un procedimiento no finalizado en el ámbito de la Unión Europea que condicione directamente el contenido de la resolución de que se trate, desde que se tenga constancia de su existencia, lo que deberá ser comunicado a los interesados, hasta que se resuelva, lo que también habrá de ser notificado.

d) Cuando se soliciten informes preceptivos a un órgano de la misma o distinta Administración, por el tiempo que medie entre la petición, que deberá comunicarse a los interesados, y la recepción del informe, que igualmente deberá ser comunicada a los mismos. Este plazo de suspensión no podrá exceder en ningún caso de tres meses. En caso de no recibirse el informe en el plazo indicado, proseguirá el procedimiento.

e) Cuando deban realizarse pruebas técnicas o análisis contradictorios o dirimentes propuestos por los interesados, durante el tiempo necesario para la incorporación de los resultados al expediente.

f) Cuando se inicien negociaciones con vistas a la conclusión de un pacto o convenio en los términos previstos en el artículo 86 de esta Ley, desde la declaración formal al respecto y hasta la conclusión sin efecto, en su caso, de las referidas negociaciones, que se constatará mediante declaración formulada por la Administración o los interesados.

g) Cuando para la resolución del procedimiento sea indispensable la obtención de un previo pronunciamiento por parte de un órgano jurisdiccional, desde el momento en que se solicita, lo que habrá de comunicarse a los interesados, hasta que la Administración tenga constancia del mismo, lo que también deberá serles comunicado.

2. El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución se suspenderá en los siguientes casos:

a) Cuando una Administración Pública requiera a otra para que anule o revise un acto que entienda que es ilegal y que constituya la base para el que la primera haya de dictar en el ámbito de sus competencias, en el supuesto al que se refiere el apartado 5 del artículo 39 de esta Ley, desde que se realiza el requerimiento hasta que se atienda o, en su caso, se resuelva el recurso interpuesto ante la jurisdicción contencioso administrativa. Deberá ser comunicado a los interesados tanto la realización del requerimiento, como su cumplimiento o, en su caso, la resolución del correspondiente recurso contencioso-administrativo.

b) Cuando el órgano competente para resolver decida realizar alguna actuación complementaria de las previstas en el artículo 87, desde el momento en que se notifique a los interesados el acuerdo motivado del inicio de las actuaciones hasta que se produzca su terminación.

c) Cuando los interesados promuevan la recusación en cualquier momento de la tramitación de un procedimiento, desde que ésta se plantee hasta que sea resuelta por el superior jerárquico del recusado.

Artículo 23. Ampliación del plazo máximo para resolver y notificar.

1. Excepcionalmente, cuando se hayan agotado los medios personales y materiales disponibles a los que se refiere el apartado 5 del artículo 21, el órgano competente para resolver, a propuesta, en su caso, del órgano instructor o el superior jerárquico del órgano competente para resolver, podrá acordar de manera motivada la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación, no pudiendo ser éste superior al establecido para la tramitación del procedimiento.

2. Contra el acuerdo que resuelva sobre la ampliación de plazos, que deberá ser notificado a los interesados, no cabrá recurso alguno.

Artículo 24. Silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado.

1. En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla

estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario. Cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general. El silencio tendrá efecto desestimatorio en los procedimientos relativos al ejercicio del derecho de petición, a que se refiere el artículo 29 de la Constitución, aquellos cuya estimación tuviera como consecuencia que se transfirieran al solicitante o a terceros facultades relativas al dominio público o al servicio público, impliquen el ejercicio de actividades que puedan dañar el medio ambiente y en los procedimientos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. El sentido del silencio también será desestimatorio en los procedimientos de impugnación de actos y disposiciones y en los de revisión de oficio iniciados a solicitud de los interesados. No obstante, cuando el recurso de alzada se haya interpuesto contra la desestimación por silencio administrativo de una solicitud por el transcurso del plazo, se entenderá estimado el mismo si, llegado el plazo de resolución, el órgano administrativo competente no dictase y notificase resolución expresa, siempre que no se refiera a las materias enumeradas en el párrafo anterior de este apartado.

2. La estimación por silencio administrativo tiene a todos los efectos la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento. La desestimación por silencio administrativo tiene los solos efectos de permitir a los interesados la interposición del recurso administrativo o contencioso-administrativo que resulte procedente.

3. La obligación de dictar resolución expresa a que se refiere el apartado primero del artículo 21 se sujetará al siguiente régimen:

a) En los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo.

b) En los casos de desestimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior al vencimiento del plazo se adoptará por la Administración sin vinculación alguna al sentido del silencio.

4. Los actos administrativos producidos por silencio administrativo se podrán hacer valer tanto ante la Administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada. Los mismos producen efectos desde el vencimiento del plazo máximo en el que debe dictarse y notificarse la resolución expresa sin que la misma se haya expedido, y su existencia puede ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el certificado acreditativo del silencio producido. Este certificado se expedirá de oficio por el órgano competente para resolver en el plazo de quince días desde que expire el plazo máximo para resolver el procedimiento. Sin perjuicio de lo anterior, el interesado podrá pedirlo en cualquier momento, computándose el plazo indicado anteriormente desde el día siguiente a aquél en que la petición tuviese entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para resolver.

Artículo 25. Falta de resolución expresa en procedimientos iniciados de oficio.

1. En los procedimientos iniciados de oficio, el vencimiento del plazo máximo establecido sin que se haya dictado y notificado resolución expresa no exime a la Administración del cumplimiento de la obligación legal de resolver, produciendo los siguientes efectos:

a) En el caso de procedimientos de los que pudiera derivarse el reconocimiento o, en su caso, la constitución de derechos u otras situaciones jurídicas favorables, los interesados que hubieren comparecido podrán entender desestimadas sus pretensiones por silencio administrativo.

b) En los procedimientos en que la Administración ejercite potestades sancionadoras o, en general, de intervención, susceptibles de producir efectos desfavorables o de gravamen, se producirá la caducidad. En estos casos, la resolución que declare la caducidad ordenará el archivo de las actuaciones, con los efectos previstos en el artículo 95.

2. En los supuestos en los que el procedimiento se hubiera paralizado por causa imputable al interesado, se interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar la resolución.

Artículo 26. Emisión de documentos por las Administraciones Públicas.

1. Se entiende por documentos públicos administrativos los válidamente emitidos por los órganos de las Administraciones Públicas. Las Administraciones Públicas emitirán los documentos administrativos por escrito, a través de medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija otra forma más adecuada de expresión y constancia.

2. Para ser considerados válidos, los documentos electrónicos administrativos deberán:

a) Contener información de cualquier naturaleza archivada en un soporte electrónico según un formato determinado susceptible de identificación y tratamiento diferenciado.

b) Disponer de los datos de identificación que permitan su individualización, sin perjuicio de su posible incorporación a un expediente electrónico.

c) Incorporar una referencia temporal del momento en que han sido emitidos.

d) Incorporar los metadatos mínimos exigidos.

e) Incorporar las firmas electrónicas que correspondan de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable. Se considerarán válidos los documentos electrónicos, que cumpliendo estos requisitos, sean trasladados a un tercero a través de medios electrónicos.

3. No requerirán de firma electrónica, los documentos electrónicos emitidos por las Administraciones Públicas que se publiquen con carácter meramente informativo, así como aquellos que no formen parte de un expediente administrativo. En todo caso, será necesario identificar el origen de estos documentos.

Artículo 27. Validez y eficacia de las copias realizadas por las Administraciones Públicas.

1. Cada Administración Pública determinará los órganos que tengan atribuidas las competencias de expedición de copias auténticas de los documentos públicos administrativos o privados. Las copias auténticas de documentos privados surten únicamente efectos administrativos. Las copias auténticas realizadas por una Administración Pública tendrán validez en las restantes Administraciones. A estos efectos, la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales podrán realizar copias auténticas mediante funcionario habilitado o mediante actuación administrativa automatizada. Se deberá mantener actualizado un registro, u otro sistema equivalente, donde constarán los funcionarios habilitados para la expedición de copias auténticas que deberán ser plenamente interoperables y estar interconectados con los de las restantes Administraciones Públicas, a los efectos de comprobar la validez de la citada habilitación. En este registro o sistema equivalente constarán, al menos, los funcionarios que presten servicios en las oficinas de asistencia en materia de registros.

2. Tendrán la consideración de copia auténtica de un documento público administrativo o privado las realizadas, cualquiera que sea su soporte, por los órganos competentes de las Administraciones Públicas en las que quede garantizada la identidad del órgano que ha realizado la copia y su contenido. Las copias auténticas tendrán la misma validez y eficacia que los documentos originales.

3. Para garantizar la identidad y contenido de las copias electrónicas o en papel, y por tanto su carácter de copias auténticas, las Administraciones Públicas deberán ajustarse a lo previsto en el Esquema Nacional de Interoperabilidad, el Esquema Nacional de Seguridad y sus normas técnicas de desarrollo, así como a las siguientes reglas:

a) Las copias electrónicas de un documento electrónico original o de una copia electrónica auténtica, con o sin cambio de formato, deberán incluir los metadatos que acrediten su condición de copia y que se visualicen al consultar el documento.

b) Las copias electrónicas de documentos en soporte papel o en otro soporte no electrónico susceptible de digitalización, requerirán que el documento haya sido digitalizado y deberán incluir los metadatos que acrediten su condición de copia y que se visualicen al consultar el documento. Se entiende por digitalización, el proceso tecnológico que permite convertir un documento en soporte papel o en otro soporte no electrónico en un fichero electrónico que contiene la imagen codificada, fiel e íntegra del documento.

c) Las copias en soporte papel de documentos electrónicos requerirán que en las mismas figure la condición de copia y contendrán un código generado electrónicamente u otro sistema de verificación, que permitirá contrastar la autenticidad de la copia mediante el acceso a los archivos electrónicos del órgano u Organismo público emisor.

d) Las copias en soporte papel de documentos originales emitidos en dicho soporte se proporcionarán mediante una copia auténtica en papel del documento electrónico que se encuentre en poder de la Administración o bien mediante una puesta de manifiesto electrónica conteniendo copia auténtica del documento original. A estos efectos, las Administraciones harán públicos, a través de la sede electrónica correspondiente, los códigos seguros de verificación u otro sistema de verificación utilizado.

4. Los interesados podrán solicitar, en cualquier momento, la expedición de copias auténticas de los documentos públicos administrativos que hayan sido válidamente emitidos por las Administraciones Públicas. La solicitud se dirigirá al órgano que emitió el documento original, debiendo expedirse, salvo las excepciones derivadas de la aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, en el plazo de quince días a contar desde la recepción de la solicitud en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente. Asimismo, las Administraciones Públicas estarán obligadas a expedir copias auténticas electrónicas de cualquier documento en papel que presenten los interesados y que se vaya a incorporar a un expediente administrativo.

5. Cuando las Administraciones Públicas expidan copias auténticas electrónicas, deberá quedar expresamente así indicado en el documento de la copia.

6. La expedición de copias auténticas de documentos públicos notariales, registrales y judiciales, así como de los diarios oficiales, se regirá por su legislación específica.

Artículo 28. Documentos aportados por los interesados al procedimiento administrativo.

1. Los interesados deberán aportar al procedimiento administrativo los datos y documentos exigidos por las Administraciones Públicas de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable. Asimismo, los interesados podrán aportar cualquier otro documento que estimen conveniente.

2. Los interesados tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que el interesado se opusiera a ello. No cabrá la oposición cuando la aportación del documento se exigiera en el marco del ejercicio de potestades sancionadoras o de inspección. Las Administraciones Públicas deberán recabar los documentos electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto. Cuando se trate de informes preceptivos ya elaborados por un órgano administrativo distinto al que tramita el procedimiento, estos deberán ser remitidos en el plazo de diez días a contar desde su solicitud. Cumplido este plazo, se informará al interesado de que puede aportar este informe o esperar a su remisión por el órgano competente.

3. Las Administraciones no exigirán a los interesados la presentación de documentos originales, salvo que, con carácter excepcional, la normativa reguladora aplicable establezca lo contrario. Asimismo, las Administraciones Públicas no requerirán a los interesados datos o documentos no exigidos por la normativa reguladora aplicable o que hayan sido aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración. A estos efectos, el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los citados documentos, debiendo las Administraciones Públicas recabarlos electrónicamente a través de sus redes corporativas o de una consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, salvo que conste en el procedimiento la oposición expresa del interesado o la ley especial aplicable requiera su consentimiento expreso. Excepcionalmente, si las Administraciones Públicas no pudieran recabar los citados documentos, podrán solicitar nuevamente al interesado su aportación.

4. Cuando con carácter excepcional, y de acuerdo con lo previsto en esta Ley, la Administración solicitara al interesado la presentación de un documento original y éste estuviera en formato papel, el interesado deberá

obtener una copia auténtica, según los requisitos establecidos en el artículo 27, con carácter previo a su presentación electrónica. La copia electrónica resultante reflejará expresamente esta circunstancia.
5. Excepcionalmente, cuando la relevancia del documento en el procedimiento lo exija o existan dudas derivadas de la calidad de la copia, las Administraciones podrán solicitar de manera motivada el cotejo de las copias aportadas por el interesado, para lo que podrán requerir la exhibición del documento o de la información original.
6. Las copias que aporten los interesados al procedimiento administrativo tendrán eficacia, exclusivamente en el ámbito de la actividad de las Administraciones Públicas.
7. Los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten. Se modifican los apartados 2 y 3 por la disposición final 12 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-16673#df-12

CAPÍTULO II Términos y plazos

Artículo 29. Obligatoriedad de términos y plazos.

Los términos y plazos establecidos en ésta u otras leyes obligan a las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas competentes para la tramitación de los asuntos, así como a los interesados en los mismos.

Artículo 30. Cómputo de plazos.

1. Salvo que por Ley o en el Derecho de la Unión Europea se disponga otro cómputo, cuando los plazos se señalen por horas, se entiende que éstas son hábiles. Son hábiles todas las horas del día que formen parte de un día hábil. Los plazos expresados por horas se contarán de hora en hora y de minuto en minuto desde la hora y minuto en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate y no podrán tener una duración superior a veinticuatro horas, en cuyo caso se expresarán en días.
2. Siempre que por Ley o en el Derecho de la Unión Europea no se exprese otro cómputo, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, los domingos y los declarados festivos. Cuando los plazos se hayan señalado por días naturales por declararlo así una ley o por el Derecho de la Unión Europea, se hará constar esta circunstancia en las correspondientes notificaciones.
3. Los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o la desestimación por silencio administrativo.
4. Si el plazo se fija en meses o años, éstos se computarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo. El plazo concluirá el mismo día en que se produjo la notificación, publicación o silencio administrativo en el mes o el año de vencimiento. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes.
5. Cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.
6. Cuando un día fuese hábil en el municipio o Comunidad Autónoma en que residiese el interesado, e inhábil en la sede del órgano administrativo, o a la inversa, se considerará inhábil en todo caso.
7. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas, con sujeción al calendario laboral oficial, fijarán, en su respectivo ámbito, el calendario de días inhábiles a efectos de cómputos de plazos. El calendario aprobado por las Comunidades Autónomas comprenderá los días inhábiles de las Entidades Locales correspondientes a su ámbito territorial, a las que será de aplicación. Dicho calendario deberá publicarse antes del comienzo de cada año en el diario oficial que corresponda, así como en otros medios de difusión que garanticen su conocimiento generalizado.
8. La declaración de un día como hábil o inhábil a efectos de cómputo de plazos no determina por sí sola el funcionamiento de los centros de trabajo de las Administraciones Públicas, la organización del tiempo de

trabajo o el régimen de jornada y horarios de las mismas.

Artículo 31. Cómputo de plazos en los registros.

1. Cada Administración Pública publicará los días y el horario en el que deban permanecer abiertas las oficinas que prestarán asistencia para la presentación electrónica de documentos, garantizando el derecho de los interesados a ser asistidos en el uso de medios electrónicos.

2. El registro electrónico de cada Administración u Organismo se regirá a efectos de cómputo de los plazos, por la fecha y hora oficial de la sede electrónica de acceso, que deberá contar con las medidas de seguridad necesarias para garantizar su integridad y figurar de modo accesible y visible. El funcionamiento del registro electrónico se regirá por las siguientes reglas:

a) Permitirá la presentación de documentos todos los días del año durante las veinticuatro horas.

b) A los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil. Los documentos se considerarán presentados por el orden de hora efectiva en el que lo fueron en el día inhábil. Los documentos presentados en el día inhábil se reputarán anteriores, según el mismo orden, a los que lo fueran el primer día hábil posterior.

c) El inicio del cómputo de los plazos que hayan de cumplir las Administraciones Públicas vendrá determinado por la fecha y hora de presentación en el registro electrónico de cada Administración u Organismo. En todo caso, la fecha y hora efectiva de inicio del cómputo de plazos deberá ser comunicada a quien presentó el documento.

3. La sede electrónica del registro de cada Administración Pública u Organismo, determinará, atendiendo al ámbito territorial en el que ejerce sus competencias el titular de aquélla y al calendario previsto en el artículo 30.7, los días que se considerarán inhábiles a los efectos previstos en este artículo. Este será el único calendario de días inhábiles que se aplicará a efectos del cómputo de plazos en los registros electrónicos, sin que resulte de aplicación a los mismos lo dispuesto en el artículo 30.6.

Artículo 32. Ampliación.

1. La Administración, salvo precepto en contrario, podrá conceder de oficio o a petición de los interesados, una ampliación de los plazos establecidos, que no exceda de la mitad de los mismos, si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de tercero. El acuerdo de ampliación deberá ser notificado a los interesados.

2. La ampliación de los plazos por el tiempo máximo permitido se aplicará en todo caso a los procedimientos tramitados por las misiones diplomáticas y oficinas consulares, así como a aquellos que, sustanciándose en el interior, exijan cumplimentar algún trámite en el extranjero o en los que intervengan interesados residentes fuera de España.

3. Tanto la petición de los interesados como la decisión sobre la ampliación deberán producirse, en todo caso, antes del vencimiento del plazo de que se trate. En ningún caso podrá ser objeto de ampliación un plazo ya vencido. Los acuerdos sobre ampliación de plazos o sobre su denegación no serán susceptibles de recurso, sin perjuicio del procedente contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

4. Cuando una incidencia técnica haya imposibilitado el funcionamiento ordinario del sistema o aplicación que corresponda, y hasta que se solucione el problema, la Administración podrá determinar una ampliación de los plazos no vencidos, debiendo publicar en la sede electrónica tanto la incidencia técnica acontecida como la ampliación concreta del plazo no vencido.

5. Cuando como consecuencia de un ciberincidente se hayan visto gravemente afectados los servicios y sistemas utilizados para la tramitación de los procedimientos y el ejercicio de los derechos de los interesados que prevé la normativa vigente, la Administración podrá acordar la ampliación general de plazos de los procedimientos administrativos.

Se añade el apartado 5 por la disposición final 21 del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo. Ref. BOE-A-2022-4972#df-21

Artículo 33. Tramitación de urgencia.

1. Cuando razones de interés público lo aconsejen, se podrá acordar, de oficio o a petición del interesado, la aplicación al procedimiento de la tramitación de urgencia, por la cual se reducirán a la mitad los plazos establecidos para el procedimiento ordinario, salvo los relativos a la presentación de solicitudes y recursos.
2. No cabrá recurso alguno contra el acuerdo que declare la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento, sin perjuicio del procedente contra la resolución que ponga fin al procedimiento.

TÍTULO III De los actos administrativos

CAPÍTULO I Requisitos de los actos administrativos

Artículo 34. Producción y contenido.

1. Los actos administrativos que dicten las Administraciones Públicas, bien de oficio o a instancia del interesado, se producirán por el órgano competente ajustándose a los requisitos y al procedimiento establecido.
2. El contenido de los actos se ajustará a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico y será determinado y adecuado a los fines de aquéllos.

Artículo 35. Motivación.

1. Serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho:
   a) Los actos que limiten derechos subjetivos o intereses legítimos.
   b) Los actos que resuelvan procedimientos de revisión de oficio de disposiciones o actos administrativos, recursos administrativos y procedimientos de arbitraje y los que declaren su inadmisión.
   c) Los actos que se separen del criterio seguido en actuaciones precedentes o del dictamen de órganos consultivos.
   d) Los acuerdos de suspensión de actos, cualquiera que sea el motivo de ésta, así como la adopción de medidas provisionales previstas en el artículo 56.
   e) Los acuerdos de aplicación de la tramitación de urgencia, de ampliación de plazos y de realización de actuaciones complementarias.
   f) Los actos que rechacen pruebas propuestas por los interesados.
   g) Los actos que acuerden la terminación del procedimiento por la imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevenidas, así como los que acuerden el desistimiento por la Administración en procedimientos iniciados de oficio.
   h) Las propuestas de resolución en los procedimientos de carácter sancionador, así como los actos que resuelvan procedimientos de carácter sancionador o de responsabilidad patrimonial.
   i) Los actos que se dicten en el ejercicio de potestades discrecionales, así como los que deban serlo en virtud de disposición legal o reglamentaria expresa.
2. La motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos y de concurrencia competitiva se realizará de conformidad con lo que dispongan las normas que regulen sus convocatorias, debiendo, en todo caso, quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte.

Artículo 36. Forma.

1. Los actos administrativos se producirán por escrito a través de medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija otra forma más adecuada de expresión y constancia.
2. En los casos en que los órganos administrativos ejerzan su competencia de forma verbal, la constancia escrita del acto, cuando sea necesaria, se efectuará y firmará por el titular del órgano inferior o funcionario que la reciba oralmente, expresando en la comunicación del mismo la autoridad de la que procede. Si se tratara de resoluciones, el titular de la competencia deberá autorizar una relación de las que haya dictado de forma verbal, con expresión de su contenido.

3. Cuando deba dictarse una serie de actos administrativos de la misma naturaleza, tales como nombramientos, concesiones o licencias, podrán refundirse en un único acto, acordado por el órgano competente, que especificará las personas u otras circunstancias que individualicen los efectos del acto para cada interesado.

CAPÍTULO II Eficacia de los actos

Artículo 37. Inderogabilidad singular.

1. Las resoluciones administrativas de carácter particular no podrán vulnerar lo establecido en una disposición de carácter general, aunque aquéllas procedan de un órgano de igual o superior jerarquía al que dictó la disposición general.
2. Son nulas las resoluciones administrativas que vulneren lo establecido en una disposición reglamentaria, así como aquellas que incurran en alguna de las causas recogidas en el artículo 47.

Artículo 38. Ejecutividad.

Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo serán ejecutivos con arreglo a lo dispuesto en esta Ley.

Artículo 39. Efectos.

1. Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo se presumirán válidos y producirán efectos desde la fecha en que se dicten, salvo que en ellos se disponga otra cosa.
2. La eficacia quedará demorada cuando así lo exija el contenido del acto o esté supeditada a su notificación, publicación o aprobación superior.
3. Excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos cuando se dicten en sustitución de actos anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas.
4. Las normas y actos dictados por los órganos de las Administraciones Públicas en el ejercicio de su propia competencia deberán ser observadas por el resto de los órganos administrativos, aunque no dependan jerárquicamente entre sí o pertenezcan a otra Administración.
5. Cuando una Administración Pública tenga que dictar, en el ámbito de sus competencias, un acto que necesariamente tenga por base otro dictado por una Administración Pública distinta y aquélla entienda que es ilegal, podrá requerir a ésta previamente para que anule o revise el acto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, y, de rechazar el requerimiento, podrá interponer recurso contencioso-administrativo. En estos casos, quedará suspendido el procedimiento para dictar resolución.

Artículo 40. Notificación.

1. El órgano que dicte las resoluciones y actos administrativos los notificará a los interesados cuyos derechos e intereses sean afectados por aquéllos, en los términos previstos en los artículos siguientes.
2. Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de diez días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.
3. Las notificaciones que, conteniendo el texto íntegro del acto, omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el apartado anterior, surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación, o interponga cualquier recurso que proceda.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, y a los solos efectos de entender cumplida la

obligación de notificar dentro del plazo máximo de duración de los procedimientos, será suficiente la notificación que contenga, cuando menos, el texto íntegro de la resolución, así como el intento de notificación debidamente acreditado.

5. Las Administraciones Públicas podrán adoptar las medidas que consideren necesarias para la protección de los datos personales que consten en las resoluciones y actos administrativos, cuando éstos tengan por destinatarios a más de un interesado.

Artículo 41. Condiciones generales para la práctica de las notificaciones.

1. Las notificaciones se practicarán preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, cuando el interesado resulte obligado a recibirlas por esta vía. No obstante lo anterior, las Administraciones podrán practicar las notificaciones por medios no electrónicos en los siguientes supuestos:

a) Cuando la notificación se realice con ocasión de la comparecencia espontánea del interesado o su representante en las oficinas de asistencia en materia de registro y solicite la comunicación o notificación personal en ese momento.

b) Cuando para asegurar la eficacia de la actuación administrativa resulte necesario practicar la notificación por entrega directa de un empleado público de la Administración notificante. Con independencia del medio utilizado, las notificaciones serán válidas siempre que permitan tener constancia de su envío o puesta a disposición, de la recepción o acceso por el interesado o su representante, de sus fechas y horas, del contenido íntegro, y de la identidad fidedigna del remitente y destinatario de la misma. La acreditación de la notificación efectuada se incorporará al expediente. Los interesados que no estén obligados a recibir notificaciones electrónicas, podrán decidir y comunicar en cualquier momento a la Administración Pública, mediante los modelos normalizados que se establezcan al efecto, que las notificaciones sucesivas se practiquen o dejen de practicarse por medios electrónicos. Reglamentariamente, las Administraciones podrán establecer la obligación de practicar electrónicamente las notificaciones para determinados procedimientos y para ciertos colectivos de personas físicas que por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios. Adicionalmente, el interesado podrá identificar un dispositivo electrónico y/o una dirección de correo electrónico que servirán para el envío de los avisos regulados en este artículo, pero no para la práctica de notificaciones.

2. En ningún caso se efectuarán por medios electrónicos las siguientes notificaciones:

a) Aquellas en las que el acto a notificar vaya acompañado de elementos que no sean susceptibles de conversión en formato electrónico.

b) Las que contengan medios de pago a favor de los obligados, tales como cheques.

3. En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, la notificación se practicará por el medio señalado al efecto por aquel. Esta notificación será electrónica en los casos en los que exista obligación de relacionarse de esta forma con la Administración. Cuando no fuera posible realizar la notificación de acuerdo con lo señalado en la solicitud, se practicará en cualquier lugar adecuado a tal fin, y por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por el interesado o su representante, así como de la fecha, la identidad y el contenido del acto notificado.

4. En los procedimientos iniciados de oficio, a los solos efectos de su iniciación, las Administraciones Públicas podrán recabar, mediante consulta a las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística, los datos sobre el domicilio del interesado recogidos en el Padrón Municipal, remitidos por las Entidades Locales en aplicación de lo previsto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

5. Cuando el interesado o su representante rechace la notificación de una actuación administrativa, se hará constar en el expediente, especificándose las circunstancias del intento de notificación y el medio, dando por efectuado el trámite y siguiéndose el procedimiento.

6. Con independencia de que la notificación se realice en papel o por medios electrónicos, las Administraciones Públicas enviarán un aviso al dispositivo electrónico y/o a la dirección de correo electrónico

del interesado que éste haya comunicado, informándole de la puesta a disposición de una notificación en la sede electrónica de la Administración u Organismo correspondiente o en la dirección electrónica habilitada única. La falta de práctica de este aviso no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida.
7. Cuando el interesado fuera notificado por distintos cauces, se tomará como fecha de notificación la de aquélla que se hubiera producido en primer lugar.

Artículo 42. Práctica de las notificaciones en papel.

1. Todas las notificaciones que se practiquen en papel deberán ser puestas a disposición del interesado en la sede electrónica de la Administración u Organismo actuante para que pueda acceder al contenido de las mismas de forma voluntaria.
2. Cuando la notificación se practique en el domicilio del interesado, de no hallarse presente éste en el momento de entregarse la notificación, podrá hacerse cargo de la misma cualquier persona mayor de catorce años que se encuentre en el domicilio y haga constar su identidad. Si nadie se hiciera cargo de la notificación, se hará constar esta circunstancia en el expediente, junto con el día y la hora en que se intentó la notificación, intento que se repetirá por una sola vez y en una hora distinta dentro de los tres días siguientes. En caso de que el primer intento de notificación se haya realizado antes de las quince horas, el segundo intento deberá realizarse después de las quince horas y viceversa, dejando en todo caso al menos un margen de diferencia de tres horas entre ambos intentos de notificación. Si el segundo intento también resultara infructuoso, se procederá en la forma prevista en el artículo 44.
3. Cuando el interesado accediera al contenido de la notificación en sede electrónica, se le ofrecerá la posibilidad de que el resto de notificaciones se puedan realizar a través de medios electrónicos.

Artículo 43. Práctica de las notificaciones a través de medios electrónicos.

1. Las notificaciones por medios electrónicos se practicarán mediante comparecencia en la sede electrónica de la Administración u Organismo actuante, a través de la dirección electrónica habilitada única o mediante ambos sistemas, según disponga cada Administración u Organismo. A los efectos previstos en este artículo, se entiende por comparecencia en la sede electrónica, el acceso por el interesado o su representante debidamente identificado al contenido de la notificación.
2. Las notificaciones por medios electrónicos se entenderán practicadas en el momento en que se produzca el acceso a su contenido. Cuando la notificación por medios electrónicos sea de carácter obligatorio, o haya sido expresamente elegida por el interesado, se entenderá rechazada cuando hayan transcurrido diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación sin que se acceda a su contenido.
3. Se entenderá cumplida la obligación a la que se refiere el artículo 40.4 con la puesta a disposición de la notificación en la sede electrónica de la Administración u Organismo actuante o en la dirección electrónica habilitada única.
4. Los interesados podrán acceder a las notificaciones desde el Punto de Acceso General electrónico de la Administración, que funcionará como un portal de acceso.

Artículo 44. Notificación infructuosa.

Cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos, se ignore el lugar de la notificación o bien, intentada ésta, no se hubiese podido practicar, la notificación se hará por medio de un anuncio publicado en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, previamente y con carácter facultativo, las Administraciones podrán publicar un anuncio en el boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la Provincia, en el tablón de edictos del Ayuntamiento del último domicilio del interesado o del Consulado o Sección Consular de la Embajada correspondiente. Las Administraciones Públicas podrán establecer otras formas de notificación complementarias a través de los restantes medios de difusión, que no excluirán la obligación de publicar el correspondiente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 45. Publicación.

1. Los actos administrativos serán objeto de publicación cuando así lo establezcan las normas reguladoras de

cada procedimiento o cuando lo aconsejen razones de interés público apreciadas por el órgano competente. En todo caso, los actos administrativos serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, en los siguientes casos:

a) Cuando el acto tenga por destinatario a una pluralidad indeterminada de personas o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo, en este último caso, adicional a la individualmente realizada.

b) Cuando se trate de actos integrantes de un procedimiento selectivo o de concurrencia competitiva de cualquier tipo. En este caso, la convocatoria del procedimiento deberá indicar el medio donde se efectuarán las sucesivas publicaciones, careciendo de validez las que se lleven a cabo en lugares distintos.

2. La publicación de un acto deberá contener los mismos elementos que el artículo 40.2 exige respecto de las notificaciones. Será también aplicable a la publicación lo establecido en el apartado 3 del mismo artículo. En los supuestos de publicaciones de actos que contengan elementos comunes, podrán publicarse de forma conjunta los aspectos coincidentes, especificándose solamente los aspectos individuales de cada acto.

3. La publicación de los actos se realizará en el diario oficial que corresponda, según cual sea la Administración de la que proceda el acto a notificar.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, la publicación de actos y comunicaciones que, por disposición legal o reglamentaria deba practicarse en tablón de anuncios o edictos, se entenderá cumplida por su publicación en el Diario oficial correspondiente.

Artículo 46. Indicación de notificaciones y publicaciones.

Si el órgano competente apreciase que la notificación por medio de anuncios o la publicación de un acto lesiona derechos o intereses legítimos, se limitará a publicar en el Diario oficial que corresponda una somera indicación del contenido del acto y del lugar donde los interesados podrán comparecer, en el plazo que se establezca, para conocimiento del contenido íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento. Adicionalmente y de manera facultativa, las Administraciones podrán establecer otras formas de notificación complementarias a través de los restantes medios de difusión que no excluirán la obligación de publicar en el correspondiente Diario oficial.

CAPÍTULO III Nulidad y anulabilidad

Artículo 47. Nulidad de pleno derecho.

1. Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes:

a) Los que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional.

b) Los dictados por órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia o del territorio.

c) Los que tengan un contenido imposible.

d) Los que sean constitutivos de infracción penal o se dicten como consecuencia de ésta.

e) Los dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido o de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados.

f) Los actos expresos o presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición.

g) Cualquier otro que se establezca expresamente en una disposición con rango de Ley.

2. También serán nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas que vulneren la Constitución, las leyes u otras disposiciones administrativas de rango superior, las que regulen materias reservadas a la Ley, y las que establezcan la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.

Artículo 48. Anulabilidad.

1. Son anulables los actos de la Administración que incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder.

2. No obstante, el defecto de forma sólo determinará la anulabilidad cuando el acto carezca de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin o dé lugar a la indefensión de los interesados.
3. La realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo.

Artículo 49. Límites a la extensión de la nulidad o anulabilidad de los actos.

1. La nulidad o anulabilidad de un acto no implicará la de los sucesivos en el procedimiento que sean independientes del primero.
2. La nulidad o anulabilidad en parte del acto administrativo no implicará la de las partes del mismo independientes de aquélla, salvo que la parte viciada sea de tal importancia que sin ella el acto administrativo no hubiera sido dictado.

Artículo 50. Conversión de actos viciados.

Los actos nulos o anulables que, sin embargo, contengan los elementos constitutivos de otro distinto producirán los efectos de éste.

Artículo 51. Conservación de actos y trámites.

El órgano que declare la nulidad o anule las actuaciones dispondrá siempre la conservación de aquellos actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción.

Artículo 52. Convalidación.

1. La Administración podrá convalidar los actos anulables, subsanando los vicios de que adolezcan.
2. El acto de convalidación producirá efecto desde su fecha, salvo lo dispuesto en el artículo 39.3 para la retroactividad de los actos administrativos.
3. Si el vicio consistiera en incompetencia no determinante de nulidad, la convalidación podrá realizarse por el órgano competente cuando sea superior jerárquico del que dictó el acto viciado.
4. Si el vicio consistiese en la falta de alguna autorización, podrá ser convalidado el acto mediante el otorgamiento de la misma por el órgano competente.

TÍTULO IV De las disposiciones sobre el procedimiento administrativo común

CAPÍTULO I Garantías del procedimiento

Artículo 53. Derechos del interesado en el procedimiento administrativo.

1. Además del resto de derechos previstos en esta Ley, los interesados en un procedimiento administrativo, tienen los siguientes derechos:

a) A conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan la condición de interesados; el sentido del silencio administrativo que corresponda, en caso de que la Administración no dicte ni notifique resolución expresa en plazo; el órgano competente para su instrucción, en su caso, y resolución; y los actos de trámite dictados. Asimismo, también tendrán derecho a acceder y a obtener copia de los documentos contenidos en los citados procedimientos. Quienes se relacionen con las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos, tendrán derecho a consultar la información a la que se refiere el párrafo anterior, en el Punto de Acceso General electrónico de la Administración que funcionará como un portal de acceso. Se entenderá cumplida la obligación de la Administración de facilitar copias de los documentos contenidos en los procedimientos mediante la puesta a disposición de las mismas en el Punto de Acceso General electrónico de la Administración competente o en las sedes electrónicas que correspondan.

b) A identificar a las autoridades y al personal al servicio de las Administraciones Públicas bajo cuya responsabilidad se tramiten los procedimientos.

c) A no presentar documentos originales salvo que, de manera excepcional, la normativa reguladora

aplicable establezca lo contrario. En caso de que, excepcionalmente, deban presentar un documento original, tendrán derecho a obtener una copia autenticada de éste.

d) A no presentar datos y documentos no exigidos por las normas aplicables al procedimiento de que se trate, que ya se encuentren en poder de las Administraciones Públicas o que hayan sido elaborados por éstas.

e) A formular alegaciones, utilizar los medios de defensa admitidos por el Ordenamiento Jurídico, y a aportar documentos en cualquier fase del procedimiento anterior al trámite de audiencia, que deberán ser tenidos en cuenta por el órgano competente al redactar la propuesta de resolución.

f) A obtener información y orientación acerca de los requisitos jurídicos o técnicos que las disposiciones vigentes impongan a los proyectos, actuaciones o solicitudes que se propongan realizar.

g) A actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

h) A cumplir las obligaciones de pago a través de los medios electrónicos previstos en el artículo 98.2.

i) Cualesquiera otros que les reconozcan la Constitución y las leyes.

2. Además de los derechos previstos en el apartado anterior, en el caso de procedimientos administrativos de naturaleza sancionadora, los presuntos responsables tendrán los siguientes derechos:

a) A ser notificado de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se les pudieran imponer, así como de la identidad del instructor, de la autoridad competente para imponer la sanción y de la norma que atribuya tal competencia.

b) A la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario.

CAPÍTULO II Iniciación del procedimiento

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 54. Clases de iniciación.

Los procedimientos podrán iniciarse de oficio o a solicitud del interesado.

Artículo 55. Información y actuaciones previas.

1. Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

2. En el caso de procedimientos de naturaleza sancionadora las actuaciones previas se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros. Las actuaciones previas serán realizadas por los órganos que tengan atribuidas funciones de investigación, averiguación e inspección en la materia y, en defecto de éstos, por la persona u órgano administrativo que se determine por el órgano competente para la iniciación o resolución del procedimiento.

Artículo 56. Medidas provisionales.

1. Iniciado el procedimiento, el órgano administrativo competente para resolver, podrá adoptar, de oficio o a instancia de parte y de forma motivada, las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, efectividad y menor onerosidad.

2. Antes de la iniciación del procedimiento administrativo, el órgano competente para iniciar o instruir el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en los casos de urgencia inaplazable y para la protección provisional de los intereses implicados, podrá adoptar de forma motivada las medidas provisionales que resulten necesarias y proporcionadas. Las medidas provisionales deberán ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento, que deberá efectuarse dentro de los quince días

siguientes a su adopción, el cual podrá ser objeto del recurso que proceda. En todo caso, dichas medidas quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo o cuando el acuerdo de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

3. De acuerdo con lo previsto en los dos apartados anteriores, podrán acordarse las siguientes medidas provisionales, en los términos previstos en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil:

a) Suspensión temporal de actividades.

b) Prestación de fianzas.

c) Retirada o intervención de bienes productivos o suspensión temporal de servicios por razones de sanidad, higiene o seguridad, el cierre temporal del establecimiento por estas u otras causas previstas en la normativa reguladora aplicable.

d) Embargo preventivo de bienes, rentas y cosas fungibles computables en metálico por aplicación de precios ciertos.

e) El depósito, retención o inmovilización de cosa mueble.

f) La intervención y depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda.

g) Consignación o constitución de depósito de las cantidades que se reclamen.

h) La retención de ingresos a cuenta que deban abonar las Administraciones Públicas.

i) Aquellas otras medidas que, para la protección de los derechos de los interesados, prevean expresamente las leyes, o que se estimen necesarias para asegurar la efectividad de la resolución.

4. No se podrán adoptar medidas provisionales que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación a los interesados o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

5. Las medidas provisionales podrán ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser tenidas en cuenta en el momento de su adopción. En todo caso, se extinguirán cuando surta efectos la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento correspondiente.

Artículo 57. Acumulación.

El órgano administrativo que inicie o tramite un procedimiento, cualquiera que haya sido la forma de su iniciación, podrá disponer, de oficio o a instancia de parte, su acumulación a otros con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, siempre que sea el mismo órgano quien deba tramitar y resolver el procedimiento. Contra el acuerdo de acumulación no procederá recurso alguno.

Sección 2.ª Iniciación del procedimiento de oficio por la administración

Artículo 58. Iniciación de oficio.

Los procedimientos se iniciarán de oficio por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos o por denuncia.

Artículo 59. Inicio del procedimiento a propia iniciativa.

Se entiende por propia iniciativa, la actuación derivada del conocimiento directo o indirecto de las circunstancias, conductas o hechos objeto del procedimiento por el órgano que tiene atribuida la competencia de iniciación.

Artículo 60. Inicio del procedimiento como consecuencia de orden superior.

1. Se entiende por orden superior, la emitida por un órgano administrativo superior jerárquico del competente para la iniciación del procedimiento.

2. En los procedimientos de naturaleza sancionadora, la orden expresará, en la medida de lo posible, la persona o personas presuntamente responsables; las conductas o hechos que pudieran constituir infracción administrativa y su tipificación; así como el lugar, la fecha, fechas o período de tiempo continuado en que los hechos se produjeron.

Artículo 61. Inicio del procedimiento por petición razonada de otros órganos.

1. Se entiende por petición razonada, la propuesta de iniciación del procedimiento formulada por cualquier órgano administrativo que no tiene competencia para iniciar el mismo y que ha tenido conocimiento de las circunstancias, conductas o hechos objeto del procedimiento, bien ocasionalmente o bien por tener atribuidas funciones de inspección, averiguación o investigación.
2. La petición no vincula al órgano competente para iniciar el procedimiento, si bien deberá comunicar al órgano que la hubiera formulado los motivos por los que, en su caso, no procede la iniciación.
3. En los procedimientos de naturaleza sancionadora, las peticiones deberán especificar, en la medida de lo posible, la persona o personas presuntamente responsables; las conductas o hechos que pudieran constituir infracción administrativa y su tipificación; así como el lugar, la fecha, fechas o período de tiempo continuado en que los hechos se produjeron.
4. En los procedimientos de responsabilidad patrimonial, la petición deberá individualizar la lesión producida en una persona o grupo de personas, su relación de causalidad con el funcionamiento del servicio público, su evaluación económica si fuera posible, y el momento en que la lesión efectivamente se produjo.

Artículo 62. Inicio del procedimiento por denuncia.

1. Se entiende por denuncia, el acto por el que cualquier persona, en cumplimiento o no de una obligación legal, pone en conocimiento de un órgano administrativo la existencia de un determinado hecho que pudiera justificar la iniciación de oficio de un procedimiento administrativo.
2. Las denuncias deberán expresar la identidad de la persona o personas que las presentan y el relato de los hechos que se ponen en conocimiento de la Administración. Cuando dichos hechos pudieran constituir una infracción administrativa, recogerán la fecha de su comisión y, cuando sea posible, la identificación de los presuntos responsables.
3. Cuando la denuncia invocara un perjuicio en el patrimonio de las Administraciones Públicas la no iniciación del procedimiento deberá ser motivada y se notificará a los denunciantes la decisión de si se ha iniciado o no el procedimiento.
4. Cuando el denunciante haya participado en la comisión de una infracción de esta naturaleza y existan otros infractores, el órgano competente para resolver el procedimiento deberá eximir al denunciante del pago de la multa que le correspondería u otro tipo de sanción de carácter no pecuniario, cuando sea el primero en aportar elementos de prueba que permitan iniciar el procedimiento o comprobar la infracción, siempre y cuando en el momento de aportarse aquellos no se disponga de elementos suficientes para ordenar la misma y se repare el perjuicio causado. Asimismo, el órgano competente para resolver deberá reducir el importe del pago de la multa que le correspondería o, en su caso, la sanción de carácter no pecuniario, cuando no cumpliéndose alguna de las condiciones anteriores, el denunciante facilite elementos de prueba que aporten un valor añadido significativo respecto de aquellos de los que se disponga. En ambos casos será necesario que el denunciante cese en la participación de la infracción y no haya destruido elementos de prueba relacionados con el objeto de la denuncia.
5. La presentación de una denuncia no confiere, por sí sola, la condición de interesado en el procedimiento.

Artículo 63. Especialidades en el inicio de los procedimientos de naturaleza sancionadora.

1. Los procedimientos de naturaleza sancionadora se iniciarán siempre de oficio por acuerdo del órgano competente y establecerán la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, que se encomendará a órganos distintos. Se considerará que un órgano es competente para iniciar el procedimiento cuando así lo determinen las normas reguladoras del mismo.
2. En ningún caso se podrá imponer una sanción sin que se haya tramitado el oportuno procedimiento.
3. No se podrán iniciar nuevos procedimientos de carácter sancionador por hechos o conductas tipificadas como infracciones en cuya comisión el infractor persista de forma continuada, en tanto no haya recaído una primera resolución sancionadora, con carácter ejecutivo.

Artículo 64. Acuerdo de iniciación en los procedimientos de naturaleza sancionadora.

1. El acuerdo de iniciación se comunicará al instructor del procedimiento, con traslado de cuantas actuaciones existan al respecto, y se notificará a los interesados, entendiendo en todo caso por tal al inculpado. Asimismo, la incoación se comunicará al denunciante cuando las normas reguladoras del procedimiento así lo prevean.

2. El acuerdo de iniciación deberá contener al menos:

a) Identificación de la persona o personas presuntamente responsables.

b) Los hechos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación y las sanciones que pudieran corresponder, sin perjuicio de lo que resulte de la instrucción.

c) Identificación del instructor y, en su caso, Secretario del procedimiento, con expresa indicación del régimen de recusación de los mismos.

d) Órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuya tal competencia, indicando la posibilidad de que el presunto responsable pueda reconocer voluntariamente su responsabilidad, con los efectos previstos en el artículo 85.

e) Medidas de carácter provisional que se hayan acordado por el órgano competente para iniciar el procedimiento sancionador, sin perjuicio de las que se puedan adoptar durante el mismo de conformidad con el artículo 56.

f) Indicación del derecho a formular alegaciones y a la audiencia en el procedimiento y de los plazos para su ejercicio, así como indicación de que, en caso de no efectuar alegaciones en el plazo previsto sobre el contenido del acuerdo de iniciación, éste podrá ser considerado propuesta de resolución cuando contenga un pronunciamiento preciso acerca de la responsabilidad imputada.

3. Excepcionalmente, cuando en el momento de dictar el acuerdo de iniciación no existan elementos suficientes para la calificación inicial de los hechos que motivan la incoación del procedimiento, la citada calificación podrá realizarse en una fase posterior mediante la elaboración de un Pliego de cargos, que deberá ser notificado a los interesados.

Artículo 65. Especialidades en el inicio de oficio de los procedimientos de responsabilidad patrimonial.

1. Cuando las Administraciones Públicas decidan iniciar de oficio un procedimiento de responsabilidad patrimonial será necesario que no haya prescrito el derecho a la reclamación del interesado al que se refiere el artículo 67.

2. El acuerdo de iniciación del procedimiento se notificará a los particulares presuntamente lesionados, concediéndoles un plazo de diez días para que aporten cuantas alegaciones, documentos o información estimen conveniente a su derecho y propongan cuantas pruebas sean pertinentes para el reconocimiento del mismo. El procedimiento iniciado se instruirá aunque los particulares presuntamente lesionados no se personen en el plazo establecido.

Sección 3.ª Inicio del procedimiento a solicitud del interesado

Artículo 66. Solicitudes de iniciación.

1. Las solicitudes que se formulen deberán contener:

a) Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente.

b) Identificación del medio electrónico, o en su defecto, lugar físico en que desea que se practique la notificación. Adicionalmente, los interesados podrán aportar su dirección de correo electrónico y/o dispositivo electrónico con el fin de que las Administraciones Públicas les avisen del envío o puesta a disposición de la notificación.

c) Hechos, razones y petición en que se concrete, con toda claridad, la solicitud.

d) Lugar y fecha.

e) Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.

f) Órgano, centro o unidad administrativa a la que se dirige y su correspondiente código de identificación. Las oficinas de asistencia en materia de registros estarán obligadas a facilitar a los interesados el código de

identificación si el interesado lo desconoce. Asimismo, las Administraciones Públicas deberán mantener y actualizar en la sede electrónica correspondiente un listado con los códigos de identificación vigentes.

2. Cuando las pretensiones correspondientes a una pluralidad de personas tengan un contenido y fundamento idéntico o sustancialmente similar, podrán ser formuladas en una única solicitud, salvo que las normas reguladoras de los procedimientos específicos dispongan otra cosa.

3. De las solicitudes, comunicaciones y escritos que presenten los interesados electrónicamente o en las oficinas de asistencia en materia de registros de la Administración, podrán éstos exigir el correspondiente recibo que acredite la fecha y hora de presentación.

4. Las Administraciones Públicas deberán establecer modelos y sistemas de presentación masiva que permitan a los interesados presentar simultáneamente varias solicitudes. Estos modelos, de uso voluntario, estarán a disposición de los interesados en las correspondientes sedes electrónicas y en las oficinas de asistencia en materia de registros de las Administraciones Públicas. Los solicitantes podrán acompañar los elementos que estimen convenientes para precisar o completar los datos del modelo, los cuales deberán ser admitidos y tenidos en cuenta por el órgano al que se dirijan.

5. Los sistemas normalizados de solicitud podrán incluir comprobaciones automáticas de la información aportada respecto de datos almacenados en sistemas propios o pertenecientes a otras Administraciones u ofrecer el formulario cumplimentado, en todo o en parte, con objeto de que el interesado verifique la información y, en su caso, la modifique y complete.

6. Cuando la Administración en un procedimiento concreto establezca expresamente modelos específicos de presentación de solicitudes, éstos serán de uso obligatorio por los interesados.

Artículo 67. Solicitudes de iniciación en los procedimientos de responsabilidad patrimonial.

1. Los interesados sólo podrán solicitar el inicio de un procedimiento de responsabilidad patrimonial, cuando no haya prescrito su derecho a reclamar. El derecho a reclamar prescribirá al año de producido el hecho o el acto que motive la indemnización o se manifieste su efecto lesivo. En caso de daños de carácter físico o psíquico a las personas, el plazo empezará a computarse desde la curación o la determinación del alcance de las secuelas. En los casos en que proceda reconocer derecho a indemnización por anulación en vía administrativa o contencioso-administrativa de un acto o disposición de carácter general, el derecho a reclamar prescribirá al año de haberse notificado la resolución administrativa o la sentencia definitiva. En los casos de responsabilidad patrimonial a que se refiere el artículo 32, apartados 4 y 5, de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, el derecho a reclamar prescribirá al año de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o en el «Diario Oficial de la Unión Europea», según el caso, de la sentencia que declare la inconstitucionalidad de la norma o su carácter contrario al Derecho de la Unión Europea.

2. Además de lo previsto en el artículo 66, en la solicitud que realicen los interesados se deberán especificar las lesiones producidas, la presunta relación de causalidad entre éstas y el funcionamiento del servicio público, la evaluación económica de la responsabilidad patrimonial, si fuera posible, y el momento en que la lesión efectivamente se produjo, e irá acompañada de cuantas alegaciones, documentos e informaciones se estimen oportunos y de la proposición de prueba, concretando los medios de que pretenda valerse el reclamante.

Artículo 68. Subsanación y mejora de la solicitud.

1. Si la solicitud de iniciación no reúne los requisitos que señala el artículo 66, y, en su caso, los que señala el artículo 67 u otros exigidos por la legislación específica aplicable, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21.

2. Siempre que no se trate de procedimientos selectivos o de concurrencia competitiva, este plazo podrá ser ampliado prudencialmente, hasta cinco días, a petición del interesado o a iniciativa del órgano, cuando la aportación de los documentos requeridos presente dificultades especiales.

3. En los procedimientos iniciados a solicitud de los interesados, el órgano competente podrá recabar del

solicitante la modificación o mejora voluntarias de los términos de aquélla. De ello se levantará acta sucinta, que se incorporará al procedimiento.
4. Si alguno de los sujetos a los que hace referencia el artículo 14.2 y 14.3 presenta su solicitud presencialmente, las Administraciones Públicas requerirán al interesado para que la subsane a través de su presentación electrónica. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la solicitud aquella en la que haya sido realizada la subsanación.

Artículo 69. Declaración responsable y comunicación.
1. A los efectos de esta Ley, se entenderá por declaración responsable el documento suscrito por un interesado en el que éste manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para obtener el reconocimiento de un derecho o facultad o para su ejercicio, que dispone de la documentación que así lo acredita, que la pondrá a disposición de la Administración cuando le sea requerida, y que se compromete a mantener el cumplimiento de las anteriores obligaciones durante el período de tiempo inherente a dicho reconocimiento o ejercicio. Los requisitos a los que se refiere el párrafo anterior deberán estar recogidos de manera expresa, clara y precisa en la correspondiente declaración responsable. Las Administraciones podrán requerir en cualquier momento que se aporte la documentación que acredite el cumplimiento de los mencionados requisitos y el interesado deberá aportarla.
2. A los efectos de esta Ley, se entenderá por comunicación aquel documento mediante el que los interesados ponen en conocimiento de la Administración Pública competente sus datos identificativos o cualquier otro dato relevante para el inicio de una actividad o el ejercicio de un derecho.
3. Las declaraciones responsables y las comunicaciones permitirán, el reconocimiento o ejercicio de un derecho o bien el inicio de una actividad, desde el día de su presentación, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las Administraciones Públicas. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la comunicación podrá presentarse dentro de un plazo posterior al inicio de la actividad cuando la legislación correspondiente lo prevea expresamente.
4. La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato o información que se incorpore a una declaración responsable o a una comunicación, o la no presentación ante la Administración competente de la declaración responsable, la documentación que sea en su caso requerida para acreditar el cumplimiento de lo declarado, o la comunicación, determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho o actividad afectada desde el momento en que se tenga constancia de tales hechos, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar. Asimismo, la resolución de la Administración Pública que declare tales circunstancias podrá determinar la obligación del interesado de restituir la situación jurídica al momento previo al reconocimiento o al ejercicio del derecho o al inicio de la actividad correspondiente, así como la imposibilidad de instar un nuevo procedimiento con el mismo objeto durante un período de tiempo determinado por la ley, todo ello conforme a los términos establecidos en las normas sectoriales de aplicación.
5. Las Administraciones Públicas tendrán permanentemente publicados y actualizados modelos de declaración responsable y de comunicación, fácilmente accesibles a los interesados.
6. Únicamente será exigible, bien una declaración responsable, bien una comunicación para iniciar una misma actividad u obtener el reconocimiento de un mismo derecho o facultad para su ejercicio, sin que sea posible la exigencia de ambas acumulativamente.

CAPÍTULO III Ordenación del procedimiento

Artículo 70. Expediente Administrativo.
1. Se entiende por expediente administrativo el conjunto ordenado de documentos y actuaciones que sirven de antecedente y fundamento a la resolución administrativa, así como las diligencias encaminadas a ejecutarla.
2. Los expedientes tendrán formato electrónico y se formarán mediante la agregación ordenada de cuantos documentos, pruebas, dictámenes, informes, acuerdos, notificaciones y demás diligencias deban integrarlos,

así como un índice numerado de todos los documentos que contenga cuando se remita. Asimismo, deberá constar en el expediente copia electrónica certificada de la resolución adoptada.
3. Cuando en virtud de una norma sea preciso remitir el expediente electrónico, se hará de acuerdo con lo previsto en el Esquema Nacional de Interoperabilidad y en las correspondientes Normas Técnicas de Interoperabilidad, y se enviará completo, foliado, autentificado y acompañado de un índice, asimismo autentificado, de los documentos que contenga. La autenticación del citado índice garantizará la integridad e inmutabilidad del expediente electrónico generado desde el momento de su firma y permitirá su recuperación siempre que sea preciso, siendo admisible que un mismo documento forme parte de distintos expedientes electrónicos.
4. No formará parte del expediente administrativo la información que tenga carácter auxiliar o de apoyo, como la contenida en aplicaciones, ficheros y bases de datos informáticas, notas, borradores, opiniones, resúmenes, comunicaciones e informes internos o entre órganos o entidades administrativas, así como los juicios de valor emitidos por las Administraciones Públicas, salvo que se trate de informes, preceptivos y facultativos, solicitados antes de la resolución administrativa que ponga fin al procedimiento.

Artículo 71. Impulso.

1. El procedimiento, sometido al principio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites y a través de medios electrónicos, respetando los principios de transparencia y publicidad.
2. En el despacho de los expedientes se guardará el orden riguroso de incoación en asuntos de homogénea naturaleza, salvo que por el titular de la unidad administrativa se dé orden motivada en contrario, de la que quede constancia. El incumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior dará lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria del infractor y, en su caso, será causa de remoción del puesto de trabajo.
3. Las personas designadas como órgano instructor o, en su caso, los titulares de las unidades administrativas que tengan atribuida tal función serán responsables directos de la tramitación del procedimiento y, en especial, del cumplimiento de los plazos establecidos.

Artículo 72. Concentración de trámites.

1. De acuerdo con el principio de simplificación administrativa, se acordarán en un solo acto todos los trámites que, por su naturaleza, admitan un impulso simultáneo y no sea obligado su cumplimiento sucesivo.
2. Al solicitar los trámites que deban ser cumplidos por otros órganos, deberá consignarse en la comunicación cursada el plazo legal establecido al efecto.

Artículo 73. Cumplimiento de trámites.

1. Los trámites que deban ser cumplimentados por los interesados deberán realizarse en el plazo de diez días a partir del siguiente al de la notificación del correspondiente acto, salvo en el caso de que en la norma correspondiente se fije plazo distinto.
2. En cualquier momento del procedimiento, cuando la Administración considere que alguno de los actos de los interesados no reúne los requisitos necesarios, lo pondrá en conocimiento de su autor, concediéndole un plazo de diez días para cumplimentarlo.
3. A los interesados que no cumplan lo dispuesto en los apartados anteriores, se les podrá declarar decaídos en su derecho al trámite correspondiente. No obstante, se admitirá la actuación del interesado y producirá sus efectos legales, si se produjera antes o dentro del día que se notifique la resolución en la que se tenga por transcurrido el plazo.

Artículo 74. Cuestiones incidentales.

Las cuestiones incidentales que se susciten en el procedimiento, incluso las que se refieran a la nulidad de actuaciones, no suspenderán la tramitación del mismo, salvo la recusación.

CAPÍTULO IV Instrucción del procedimiento

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 75. Actos de instrucción.

1. Los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución, se realizarán de oficio y a través de medios electrónicos, por el órgano que tramite el procedimiento, sin perjuicio del derecho de los interesados a proponer aquellas actuaciones que requieran su intervención o constituyan trámites legal o reglamentariamente establecidos.
2. Las aplicaciones y sistemas de información utilizados para la instrucción de los procedimientos deberán garantizar el control de los tiempos y plazos, la identificación de los órganos responsables y la tramitación ordenada de los expedientes, así como facilitar la simplificación y la publicidad de los procedimientos.
3. Los actos de instrucción que requieran la intervención de los interesados habrán de practicarse en la forma que resulte más conveniente para ellos y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones laborales o profesionales.
4. En cualquier caso, el órgano instructor adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados en el procedimiento.

Artículo 76. Alegaciones.

1. Los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento anterior al trámite de audiencia, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio. Unos y otros serán tenidos en cuenta por el órgano competente al redactar la correspondiente propuesta de resolución.
2. En todo momento podrán los interesados alegar los defectos de tramitación y, en especial, los que supongan paralización, infracción de los plazos preceptivamente señalados o la omisión de trámites que pueden ser subsanados antes de la resolución definitiva del asunto. Dichas alegaciones podrán dar lugar, si hubiere razones para ello, a la exigencia de la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

Sección 2.ª Prueba

Artículo 77. Medios y período de prueba.

1. Los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho, cuya valoración se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
2. Cuando la Administración no tenga por ciertos los hechos alegados por los interesados o la naturaleza del procedimiento lo exija, el instructor del mismo acordará la apertura de un período de prueba por un plazo no superior a treinta días ni inferior a diez, a fin de que puedan practicarse cuantas juzgue pertinentes. Asimismo, cuando lo considere necesario, el instructor, a petición de los interesados, podrá decidir la apertura de un período extraordinario de prueba por un plazo no superior a diez días.
3. El instructor del procedimiento sólo podrá rechazar las pruebas propuestas por los interesados cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada. 3 bis. Cuando el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la persona a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano administrativo podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.
4. En los procedimientos de carácter sancionador, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vincularán a las Administraciones Públicas respecto de los procedimientos sancionadores que substancien.
5. Los documentos formalizados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad y en los que, observándose los requisitos legales correspondientes se recojan los hechos constatados por aquéllos harán prueba de éstos salvo que se acredite lo contrario.
6. Cuando la prueba consista en la emisión de un informe de un órgano administrativo, organismo público o Entidad de derecho público, se entenderá que éste tiene carácter preceptivo.

7. Cuando la valoración de las pruebas practicadas pueda constituir el fundamento básico de la decisión que se adopte en el procedimiento, por ser pieza imprescindible para la correcta evaluación de los hechos, deberá incluirse en la propuesta de resolución.

Se añade el apartado 3 bis por la disposición final 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio. Ref. BOE-A-2022-11589#df-4

Artículo 78. Práctica de prueba.

1. La Administración comunicará a los interesados, con antelación suficiente, el inicio de las actuaciones necesarias para la realización de las pruebas que hayan sido admitidas.
2. En la notificación se consignará el lugar, fecha y hora en que se practicará la prueba, con la advertencia, en su caso, de que el interesado puede nombrar técnicos para que le asistan.
3. En los casos en que, a petición del interesado, deban efectuarse pruebas cuya realización implique gastos que no deba soportar la Administración, ésta podrá exigir el anticipo de los mismos, a reserva de la liquidación definitiva, una vez practicada la prueba. La liquidación de los gastos se practicará uniendo los comprobantes que acrediten la realidad y cuantía de los mismos.

Sección 3.ª Informes

Artículo 79. Petición.

1. A efectos de la resolución del procedimiento, se solicitarán aquellos informes que sean preceptivos por las disposiciones legales, y los que se juzguen necesarios para resolver, citándose el precepto que los exija o fundamentando, en su caso, la conveniencia de reclamarlos.
2. En la petición de informe se concretará el extremo o extremos acerca de los que se solicita.

Artículo 80. Emisión de informes.

1. Salvo disposición expresa en contrario, los informes serán facultativos y no vinculantes.
2. Los informes serán emitidos a través de medios electrónicos y de acuerdo con los requisitos que señala el artículo 26 en el plazo de diez días, salvo que una disposición o el cumplimiento del resto de los plazos del procedimiento permita o exija otro plazo mayor o menor.
3. De no emitirse el informe en el plazo señalado, y sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el responsable de la demora, se podrán proseguir las actuaciones salvo cuando se trate de un informe preceptivo, en cuyo caso se podrá suspender el transcurso del plazo máximo legal para resolver el procedimiento en los términos establecidos en la letra d) del apartado 1 del artículo 22.
4. Si el informe debiera ser emitido por una Administración Pública distinta de la que tramita el procedimiento en orden a expresar el punto de vista correspondiente a sus competencias respectivas, y transcurriera el plazo sin que aquél se hubiera emitido, se podrán proseguir las actuaciones. El informe emitido fuera de plazo podrá no ser tenido en cuenta al adoptar la correspondiente resolución.

Artículo 81. Solicitud de informes y dictámenes en los procedimientos de responsabilidad patrimonial.

1. En el caso de los procedimientos de responsabilidad patrimonial será preceptivo solicitar informe al servicio cuyo funcionamiento haya ocasionado la presunta lesión indemnizable, no pudiendo exceder de diez días el plazo de su emisión.
2. Cuando las indemnizaciones reclamadas sean de cuantía igual o superior a 50.000 euros o a la que se establezca en la correspondiente legislación autonómica, así como en aquellos casos que disponga la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, será preceptivo solicitar dictamen del Consejo de Estado o, en su caso, del órgano consultivo de la Comunidad Autónoma. A estos efectos, el órgano instructor, en el plazo de diez días a contar desde la finalización del trámite de audiencia, remitirá al órgano competente para solicitar el dictamen una propuesta de resolución, que se ajustará a lo previsto en el artículo 91, o, en su caso, la propuesta de acuerdo por el que se podría terminar convencionalmente el procedimiento. El dictamen se emitirá en el plazo de dos meses y deberá pronunciarse sobre la existencia o no de relación de causalidad entre el funcionamiento del servicio público y la lesión producida y, en su caso, sobre la valoración del daño

causado y la cuantía y modo de la indemnización de acuerdo con los criterios establecidos en esta Ley.
3. En el caso de reclamaciones en materia de responsabilidad patrimonial del Estado por el funcionamiento anormal de la Administración de Justicia, será preceptivo el informe del Consejo General del Poder Judicial que será evacuado en el plazo máximo de dos meses. El plazo para dictar resolución quedará suspendido por el tiempo que medie entre la solicitud del informe y su recepción, no pudiendo exceder dicho plazo de los citados dos meses.

Sección 4.ª Participación de los interesados

Artículo 82. Trámite de audiencia.

1. Instruidos los procedimientos, e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, se pondrán de manifiesto a los interesados o, en su caso, a sus representantes, para lo que se tendrán en cuenta las limitaciones previstas en su caso en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre. La audiencia a los interesados será anterior a la solicitud del informe del órgano competente para el asesoramiento jurídico o a la solicitud del Dictamen del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso que éstos formaran parte del procedimiento.
2. Los interesados, en un plazo no inferior a diez días ni superior a quince, podrán alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.
3. Si antes del vencimiento del plazo los interesados manifiestan su decisión de no efectuar alegaciones ni aportar nuevos documentos o justificaciones, se tendrá por realizado el trámite.
4. Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por el interesado.
5. En los procedimientos de responsabilidad patrimonial a los que se refiere el artículo 32.9 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público, será necesario en todo caso dar audiencia al contratista, notificándole cuantas actuaciones se realicen en el procedimiento, al efecto de que se persone en el mismo, exponga lo que a su derecho convenga y proponga cuantos medios de prueba estime necesarios.

Artículo 83. Información pública.

1. El órgano al que corresponda la resolución del procedimiento, cuando la naturaleza de éste lo requiera, podrá acordar un período de información pública.
2. A tal efecto, se publicará un anuncio en el Diario oficial correspondiente a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente, o la parte del mismo que se acuerde. El anuncio señalará el lugar de exhibición, debiendo estar en todo caso a disposición de las personas que lo soliciten a través de medios electrónicos en la sede electrónica correspondiente, y determinará el plazo para formular alegaciones, que en ningún caso podrá ser inferior a veinte días.
3. La incomparecencia en este trámite no impedirá a los interesados interponer los recursos procedentes contra la resolución definitiva del procedimiento. La comparecencia en el trámite de información pública no otorga, por sí misma, la condición de interesado. No obstante, quienes presenten alegaciones u observaciones en este trámite tienen derecho a obtener de la Administración una respuesta razonada, que podrá ser común para todas aquellas alegaciones que planteen cuestiones sustancialmente iguales.
4. Conforme a lo dispuesto en las leyes, las Administraciones Públicas podrán establecer otras formas, medios y cauces de participación de las personas, directamente o a través de las organizaciones y asociaciones reconocidas por la ley en el procedimiento en el que se dictan los actos administrativos.

CAPÍTULO V Finalización del procedimiento

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 84. Terminación.

1. Pondrán fin al procedimiento la resolución, el desistimiento, la renuncia al derecho en que se funde la

solicitud, cuando tal renuncia no esté prohibida por el ordenamiento jurídico, y la declaración de caducidad.
2. También producirá la terminación del procedimiento la imposibilidad material de continuarlo por causas sobrevenidas. La resolución que se dicte deberá ser motivada en todo caso.

Artículo 85. Terminación en los procedimientos sancionadores.

1. Iniciado un procedimiento sancionador, si el infractor reconoce su responsabilidad, se podrá resolver el procedimiento con la imposición de la sanción que proceda.
2. Cuando la sanción tenga únicamente carácter pecuniario o bien quepa imponer una sanción pecuniaria y otra de carácter no pecuniario pero se ha justificado la improcedencia de la segunda, el pago voluntario por el presunto responsable, en cualquier momento anterior a la resolución, implicará la terminación del procedimiento, salvo en lo relativo a la reposición de la situación alterada o a la determinación de la indemnización por los daños y perjuicios causados por la comisión de la infracción.
3. En ambos casos, cuando la sanción tenga únicamente carácter pecuniario, el órgano competente para resolver el procedimiento aplicará reducciones de, al menos, el 20 % sobre el importe de la sanción propuesta, siendo éstos acumulables entre sí. Las citadas reducciones, deberán estar determinadas en la notificación de iniciación del procedimiento y su efectividad estará condicionada al desistimiento o renuncia de cualquier acción o recurso en vía administrativa contra la sanción. El porcentaje de reducción previsto en este apartado podrá ser incrementado reglamentariamente.

Artículo 86. Terminación convencional.

1. Las Administraciones Públicas podrán celebrar acuerdos, pactos, convenios o contratos con personas tanto de Derecho público como privado, siempre que no sean contrarios al ordenamiento jurídico ni versen sobre materias no susceptibles de transacción y tengan por objeto satisfacer el interés público que tienen encomendado, con el alcance, efectos y régimen jurídico específico que, en su caso, prevea la disposición que lo regule, pudiendo tales actos tener la consideración de finalizadores de los procedimientos administrativos o insertarse en los mismos con carácter previo, vinculante o no, a la resolución que les ponga fin.
2. Los citados instrumentos deberán establecer como contenido mínimo la identificación de las partes intervinientes, el ámbito personal, funcional y territorial, y el plazo de vigencia, debiendo publicarse o no según su naturaleza y las personas a las que estuvieran destinados.
3. Requerirán en todo caso la aprobación expresa del Consejo de Ministros u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas, los acuerdos que versen sobre materias de la competencia directa de dicho órgano.
4. Los acuerdos que se suscriban no supondrán alteración de las competencias atribuidas a los órganos administrativos, ni de las responsabilidades que correspondan a las autoridades y funcionarios, relativas al funcionamiento de los servicios públicos.
5. En los casos de procedimientos de responsabilidad patrimonial, el acuerdo alcanzado entre las partes deberá fijar la cuantía y modo de indemnización de acuerdo con los criterios que para calcularla y abonarla establece el artículo 34 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sección 2.ª Resolución

Artículo 87. Actuaciones complementarias.

Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las actuaciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento. No tendrán la consideración de actuaciones complementarias los informes que preceden inmediatamente a la resolución final del procedimiento. El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se notificará a los interesados, concediéndoseles un plazo de siete días para formular las alegaciones que tengan por pertinentes tras la finalización de las mismas. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

Artículo 88. Contenido.

1. La resolución que ponga fin al procedimiento decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del mismo. Cuando se trate de cuestiones conexas que no hubieran sido planteadas por los interesados, el órgano competente podrá pronunciarse sobre las mismas, poniéndolo antes de manifiesto a aquéllos por un plazo no superior a quince días, para que formulen las alegaciones que estimen pertinentes y aporten, en su caso, los medios de prueba.

2. En los procedimientos tramitados a solicitud del interesado, la resolución será congruente con las peticiones formuladas por éste, sin que en ningún caso pueda agravar su situación inicial y sin perjuicio de la potestad de la Administración de incoar de oficio un nuevo procedimiento, si procede.

3. Las resoluciones contendrán la decisión, que será motivada en los casos a que se refiere el artículo 35. Expresarán, además, los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

4. Sin perjuicio de la forma y lugar señalados por el interesado para la práctica de las notificaciones, la resolución del procedimiento se dictará electrónicamente y garantizará la identidad del órgano competente, así como la autenticidad e integridad del documento que se formalice mediante el empleo de alguno de los instrumentos previstos en esta Ley.

5. En ningún caso podrá la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, aunque podrá acordarse la inadmisión de las solicitudes de reconocimiento de derechos no previstos en el ordenamiento jurídico o manifiestamente carentes de fundamento, sin perjuicio del derecho de petición previsto por el artículo 29 de la Constitución.

6. La aceptación de informes o dictámenes servirá de motivación a la resolución cuando se incorporen al texto de la misma.

7. Cuando la competencia para instruir y resolver un procedimiento no recaiga en un mismo órgano, será necesario que el instructor eleve al órgano competente para resolver una propuesta de resolución. En los procedimientos de carácter sancionador, la propuesta de resolución deberá ser notificada a los interesados en los términos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 89. Propuesta de resolución en los procedimientos de carácter sancionador.

1. El órgano instructor resolverá la finalización del procedimiento, con archivo de las actuaciones, sin que sea necesaria la formulación de la propuesta de resolución, cuando en la instrucción procedimiento se ponga de manifiesto que concurre alguna de las siguientes circunstancias:

a) La inexistencia de los hechos que pudieran constituir la infracción.

b) Cuando los hechos no resulten acreditados.

c) Cuando los hechos probados no constituyan, de modo manifiesto, infracción administrativa.

d) Cuando no exista o no se haya podido identificar a la persona o personas responsables o bien aparezcan exentos de responsabilidad.

e) Cuando se concluyera, en cualquier momento, que ha prescrito la infracción.

2. En el caso de procedimientos de carácter sancionador, una vez concluida la instrucción del procedimiento, el órgano instructor formulará una propuesta de resolución que deberá ser notificada a los interesados. La propuesta de resolución deberá indicar la puesta de manifiesto del procedimiento y el plazo para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que se estimen pertinentes.

3. En la propuesta de resolución se fijarán de forma motivada los hechos que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquéllos constituyan, la persona o personas responsables y la sanción que se proponga, la valoración de las pruebas practicadas, en especial aquellas que constituyan los fundamentos básicos de la decisión, así como las medidas provisionales que, en su caso, se hubieran adoptado. Cuando la instrucción concluya la inexistencia de infracción o responsabilidad y no se haga uso de la facultad prevista en el apartado primero, la propuesta declarará esa circunstancia.

Artículo 90. Especialidades de la resolución en los procedimientos sancionadores.

1. En el caso de procedimientos de carácter sancionador, además del contenido previsto en los dos artículos anteriores, la resolución incluirá la valoración de las pruebas practicadas, en especial aquellas que constituyan los fundamentos básicos de la decisión, fijarán los hechos y, en su caso, la persona o personas responsables, la infracción o infracciones cometidas y la sanción o sanciones que se imponen, o bien la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.

2. En la resolución no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en el curso del procedimiento, con independencia de su diferente valoración jurídica. No obstante, cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción o la sanción revisten mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará al inculpado para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes en el plazo de quince días.

3. La resolución que ponga fin al procedimiento será ejecutiva cuando no quepa contra ella ningún recurso ordinario en vía administrativa, pudiendo adoptarse en la misma las disposiciones cautelares precisas para garantizar su eficacia en tanto no sea ejecutiva y que podrán consistir en el mantenimiento de las medidas provisionales que en su caso se hubieran adoptado. Cuando la resolución sea ejecutiva, se podrá suspender cautelarmente, si el interesado manifiesta a la Administración su intención de interponer recurso contencioso-administrativo contra la resolución firme en vía administrativa. Dicha suspensión cautelar finalizará cuando:

a) Haya transcurrido el plazo legalmente previsto sin que el interesado haya interpuesto recurso contencioso-administrativo.

b) Habiendo el interesado interpuesto recurso contencioso-administrativo:

1.º No se haya solicitado en el mismo trámite la suspensión cautelar de la resolución impugnada.

2.º El órgano judicial se pronuncie sobre la suspensión cautelar solicitada, en los términos previstos en ella.

4. Cuando las conductas sancionadas hubieran causado daños o perjuicios a las Administraciones y la cuantía destinada a indemnizar estos daños no hubiera quedado determinada en el expediente, se fijará mediante un procedimiento complementario, cuya resolución será inmediatamente ejecutiva. Este procedimiento será susceptible de terminación convencional, pero ni ésta ni la aceptación por el infractor de la resolución que pudiera recaer implicarán el reconocimiento voluntario de su responsabilidad. La resolución del procedimiento pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 91. Especialidades de la resolución en los procedimientos en materia de responsabilidad patrimonial.

1. Una vez recibido, en su caso, el dictamen al que se refiere el artículo 81.2 o, cuando éste no sea preceptivo, una vez finalizado el trámite de audiencia, el órgano competente resolverá o someterá la propuesta de acuerdo para su formalización por el interesado y por el órgano administrativo competente para suscribirlo. Cuando no se estimase procedente formalizar la propuesta de terminación convencional, el órgano competente resolverá en los términos previstos en el apartado siguiente.

2. Además de lo previsto en el artículo 88, en los casos de procedimientos de responsabilidad patrimonial, será necesario que la resolución se pronuncie sobre la existencia o no de la relación de causalidad entre el funcionamiento del servicio público y la lesión producida y, en su caso, sobre la valoración del daño causado, la cuantía y el modo de la indemnización, cuando proceda, de acuerdo con los criterios que para calcularla y abonarla se establecen en el artículo 34 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. Transcurridos seis meses desde que se inició el procedimiento sin que haya recaído y se notifique resolución expresa o, en su caso, se haya formalizado el acuerdo, podrá entenderse que la resolución es contraria a la indemnización del particular.

Artículo 92. Competencia para la resolución de los procedimientos de responsabilidad patrimonial.

En el ámbito de la Administración General del Estado, los procedimientos de responsabilidad patrimonial se resolverán por el Ministro respectivo o por el Consejo de Ministros en los casos del artículo 32.3 de la Ley de

Régimen Jurídico del Sector Público o cuando una ley así lo disponga. En el ámbito autonómico y local, los procedimientos de responsabilidad patrimonial se resolverán por los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas o de las Entidades que integran la Administración Local. En el caso de las Entidades de Derecho Público, las normas que determinen su régimen jurídico podrán establecer los órganos a quien corresponde la resolución de los procedimientos de responsabilidad patrimonial. En su defecto, se aplicarán las normas previstas en este artículo.

Sección 3.ª Desistimiento y renuncia

Artículo 93. Desistimiento por la Administración.

En los procedimientos iniciados de oficio, la Administración podrá desistir, motivadamente, en los supuestos y con los requisitos previstos en las Leyes.

Artículo 94. Desistimiento y renuncia por los interesados.

1. Todo interesado podrá desistir de su solicitud o, cuando ello no esté prohibido por el ordenamiento jurídico, renunciar a sus derechos.
2. Si el escrito de iniciación se hubiera formulado por dos o más interesados, el desistimiento o la renuncia sólo afectará a aquellos que la hubiesen formulado.
3. Tanto el desistimiento como la renuncia podrán hacerse por cualquier medio que permita su constancia, siempre que incorpore las firmas que correspondan de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable.
4. La Administración aceptará de plano el desistimiento o la renuncia, y declarará concluso el procedimiento salvo que, habiéndose personado en el mismo terceros interesados, instasen éstos su continuación en el plazo de diez días desde que fueron notificados del desistimiento o renuncia.
5. Si la cuestión suscitada por la incoación del procedimiento entrañase interés general o fuera conveniente sustanciarla para su definición y esclarecimiento, la Administración podrá limitar los efectos del desistimiento o la renuncia al interesado y seguirá el procedimiento.

Sección 4.ª Caducidad

Artículo 95. Requisitos y efectos.

1. En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, cuando se produzca su paralización por causa imputable al mismo, la Administración le advertirá que, transcurridos tres meses, se producirá la caducidad del procedimiento. Consumido este plazo sin que el particular requerido realice las actividades necesarias para reanudar la tramitación, la Administración acordará el archivo de las actuaciones, notificándoselo al interesado. Contra la resolución que declare la caducidad procederán los recursos pertinentes.
2. No podrá acordarse la caducidad por la simple inactividad del interesado en la cumplimentación de trámites, siempre que no sean indispensables para dictar resolución. Dicha inactividad no tendrá otro efecto que la pérdida de su derecho al referido trámite.
3. La caducidad no producirá por sí sola la prescripción de las acciones del particular o de la Administración, pero los procedimientos caducados no interrumpirán el plazo de prescripción. En los casos en los que sea posible la iniciación de un nuevo procedimiento por no haberse producido la prescripción, podrán incorporarse a éste los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse producido la caducidad. En todo caso, en el nuevo procedimiento deberán cumplimentarse los trámites de alegaciones, proposición de prueba y audiencia al interesado.
4. Podrá no ser aplicable la caducidad en el supuesto de que la cuestión suscitada afecte al interés general, o fuera conveniente sustanciarla para su definición y esclarecimiento.

CAPÍTULO VI De la tramitación simplificada del procedimiento administrativo común

Artículo 96. Tramitación simplificada del procedimiento administrativo común.

1. Cuando razones de interés público o la falta de complejidad del procedimiento así lo aconsejen, las

Administraciones Públicas podrán acordar, de oficio o a solicitud del interesado, la tramitación simplificada del procedimiento. En cualquier momento del procedimiento anterior a su resolución, el órgano competente para su tramitación podrá acordar continuar con arreglo a la tramitación ordinaria.
2. Cuando la Administración acuerde de oficio la tramitación simplificada del procedimiento deberá notificarlo a los interesados. Si alguno de ellos manifestara su oposición expresa, la Administración deberá seguir la tramitación ordinaria.
3. Los interesados podrán solicitar la tramitación simplificada del procedimiento. Si el órgano competente para la tramitación aprecia que no concurre alguna de las razones previstas en el apartado 1, podrá desestimar dicha solicitud, en el plazo de cinco días desde su presentación, sin que exista posibilidad de recurso por parte del interesado. Transcurrido el mencionado plazo de cinco días se entenderá desestimada la solicitud.
4. En el caso de procedimientos en materia de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas, si una vez iniciado el procedimiento administrativo el órgano competente para su tramitación considera inequívoca la relación de causalidad entre el funcionamiento del servicio público y la lesión, así como la valoración del daño y el cálculo de la cuantía de la indemnización, podrá acordar de oficio la suspensión del procedimiento general y la iniciación de un procedimiento simplificado.
5. En el caso de procedimientos de naturaleza sancionadora, se podrá adoptar la tramitación simplificada del procedimiento cuando el órgano competente para iniciar el procedimiento considere que, de acuerdo con lo previsto en su normativa reguladora, existen elementos de juicio suficientes para calificar la infracción como leve, sin que quepa la oposición expresa por parte del interesado prevista en el apartado 2.
6. Salvo que reste menos para su tramitación ordinaria, los procedimientos administrativos tramitados de manera simplificada deberán ser resueltos en treinta días, a contar desde el siguiente al que se notifique al interesado el acuerdo de tramitación simplificada del procedimiento, y constarán únicamente de los siguientes trámites:

a) Inicio del procedimiento de oficio o a solicitud del interesado.
b) Subsanación de la solicitud presentada, en su caso.
c) Alegaciones formuladas al inicio del procedimiento durante el plazo de cinco días.
d) Trámite de audiencia, únicamente cuando la resolución vaya a ser desfavorable para el interesado.
e) Informe del servicio jurídico, cuando éste sea preceptivo.
f) Informe del Consejo General del Poder Judicial, cuando éste sea preceptivo.
g) Dictamen del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma en los casos en que sea preceptivo. Desde que se solicite el Dictamen al Consejo de Estado, u órgano equivalente, hasta que éste sea emitido, se producirá la suspensión automática del plazo para resolver. El órgano competente solicitará la emisión del Dictamen en un plazo tal que permita cumplir el plazo de resolución del procedimiento. El Dictamen podrá ser emitido en el plazo de quince días si así lo solicita el órgano competente. En todo caso, en el expediente que se remita al Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente, se incluirá una propuesta de resolución. Cuando el Dictamen sea contrario al fondo de la propuesta de resolución, con independencia de que se atienda o no este criterio, el órgano competente para resolver acordará continuar el procedimiento con arreglo a la tramitación ordinaria, lo que se notificará a los interesados. En este caso, se entenderán convalidadas todas las actuaciones que se hubieran realizado durante la tramitación simplificada del procedimiento, a excepción del Dictamen del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente.
h) Resolución.

7. En el caso que un procedimiento exigiera la realización de un trámite no previsto en el apartado anterior, deberá ser tramitado de manera ordinaria.

CAPÍTULO VII Ejecución

Artículo 97. Título.

1. Las Administraciones Públicas no iniciarán ninguna actuación material de ejecución de resoluciones que

limite derechos de los particulares sin que previamente haya sido adoptada la resolución que le sirva de fundamento jurídico.
2. El órgano que ordene un acto de ejecución material de resoluciones estará obligado a notificar al particular interesado la resolución que autorice la actuación administrativa.

Artículo 98. Ejecutoriedad.

1. Los actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo serán inmediatamente ejecutivos, salvo que:
   a) Se produzca la suspensión de la ejecución del acto.
   b) Se trate de una resolución de un procedimiento de naturaleza sancionadora contra la que quepa algún recurso en vía administrativa, incluido el potestativo de reposición.
   c) Una disposición establezca lo contrario.
   d) Se necesite aprobación o autorización superior.
2. Cuando de una resolución administrativa, o de cualquier otra forma de finalización del procedimiento administrativo prevista en esta ley, nazca una obligación de pago derivada de una sanción pecuniaria, multa o cualquier otro derecho que haya de abonarse a la Hacienda pública, éste se efectuará preferentemente, salvo que se justifique la imposibilidad de hacerlo, utilizando alguno de los medios electrónicos siguientes:
   a) Tarjeta de crédito y débito.
   b) Transferencia bancaria.
   c) Domiciliación bancaria.
   d) Cualesquiera otros que se autoricen por el órgano competente en materia de Hacienda Pública.

Artículo 99. Ejecución forzosa.

Las Administraciones Públicas, a través de sus órganos competentes en cada caso, podrán proceder, previo apercibimiento, a la ejecución forzosa de los actos administrativos, salvo en los supuestos en que se suspenda la ejecución de acuerdo con la Ley, o cuando la Constitución o la Ley exijan la intervención de un órgano judicial.

Artículo 100. Medios de ejecución forzosa.

1. La ejecución forzosa por las Administraciones Públicas se efectuará, respetando siempre el principio de proporcionalidad, por los siguientes medios:
   a) Apremio sobre el patrimonio.
   b) Ejecución subsidiaria.
   c) Multa coercitiva.
   d) Compulsión sobre las personas.
2. Si fueran varios los medios de ejecución admisibles se elegirá el menos restrictivo de la libertad individual.
3. Si fuese necesario entrar en el domicilio del afectado o en los restantes lugares que requieran la autorización de su titular, las Administraciones Públicas deberán obtener el consentimiento del mismo o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Artículo 101. Apremio sobre el patrimonio.

1. Si en virtud de acto administrativo hubiera de satisfacerse cantidad líquida se seguirá el procedimiento previsto en las normas reguladoras del procedimiento de apremio.
2. En cualquier caso no podrá imponerse a los administrados una obligación pecuniaria que no estuviese establecida con arreglo a una norma de rango legal.

Artículo 102. Ejecución subsidiaria.

1. Habrá lugar a la ejecución subsidiaria cuando se trate de actos que por no ser personalísimos puedan ser realizados por sujeto distinto del obligado.
2. En este caso, las Administraciones Públicas realizarán el acto, por sí o a través de las personas que

determinen, a costa del obligado.
3. El importe de los gastos, daños y perjuicios se exigirá conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.
4. Dicho importe podrá liquidarse de forma provisional y realizarse antes de la ejecución, a reserva de la liquidación definitiva.

Artículo 103. Multa coercitiva.

1. Cuando así lo autoricen las Leyes, y en la forma y cuantía que éstas determinen, las Administraciones Públicas pueden, para la ejecución de determinados actos, imponer multas coercitivas, reiteradas por lapsos de tiempo que sean suficientes para cumplir lo ordenado, en los siguientes supuestos:
   a) Actos personalísimos en que no proceda la compulsión directa sobre la persona del obligado.
   b) Actos en que, procediendo la compulsión, la Administración no la estimara conveniente.
   c) Actos cuya ejecución pueda el obligado encargar a otra persona.
2. La multa coercitiva es independiente de las sanciones que puedan imponerse con tal carácter y compatible con ellas.

Artículo 104. Compulsión sobre las personas.

1. Los actos administrativos que impongan una obligación personalísima de no hacer o soportar podrán ser ejecutados por compulsión directa sobre las personas en los casos en que la ley expresamente lo autorice, y dentro siempre del respeto debido a su dignidad y a los derechos reconocidos en la Constitución.
2. Si, tratándose de obligaciones personalísimas de hacer, no se realizase la prestación, el obligado deberá resarcir los daños y perjuicios, a cuya liquidación y cobro se procederá en vía administrativa.

Artículo 105. Prohibición de acciones posesorias.

No se admitirán a trámite acciones posesorias contra las actuaciones de los órganos administrativos realizadas en materia de su competencia y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

TÍTULO V De la revisión de los actos en vía administrativa

CAPÍTULO I Revisión de oficio

Artículo 106. Revisión de disposiciones y actos nulos.

1. Las Administraciones Públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 47.1.
2. Asimismo, en cualquier momento, las Administraciones Públicas de oficio, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma si lo hubiere, podrán declarar la nulidad de las disposiciones administrativas en los supuestos previstos en el artículo 47.2.
3. El órgano competente para la revisión de oficio podrá acordar motivadamente la inadmisión a trámite de las solicitudes formuladas por los interesados, sin necesidad de recabar Dictamen del Consejo de Estado u órgano consultivo de la Comunidad Autónoma, cuando las mismas no se basen en alguna de las causas de nulidad del artículo 47.1 o carezcan manifiestamente de fundamento, así como en el supuesto de que se hubieran desestimado en cuanto al fondo otras solicitudes sustancialmente iguales.
4. Las Administraciones Públicas, al declarar la nulidad de una disposición o acto, podrán establecer, en la misma resolución, las indemnizaciones que proceda reconocer a los interesados, si se dan las circunstancias previstas en los artículos 32.2 y 34.1 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público sin perjuicio de que, tratándose de una disposición, subsistan los actos firmes dictados en aplicación de la misma.
5. Cuando el procedimiento se hubiera iniciado de oficio, el transcurso del plazo de seis meses desde su inicio sin dictarse resolución producirá la caducidad del mismo. Si el procedimiento se hubiera iniciado a solicitud de interesado, se podrá entender la misma desestimada por silencio administrativo.

Artículo 107. Declaración de lesividad de actos anulables.

1. Las Administraciones Públicas podrán impugnar ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo los actos favorables para los interesados que sean anulables conforme a lo dispuesto en el artículo 48, previa su declaración de lesividad para el interés público.
2. La declaración de lesividad no podrá adoptarse una vez transcurridos cuatro años desde que se dictó el acto administrativo y exigirá la previa audiencia de cuantos aparezcan como interesados en el mismo, en los términos establecidos por el artículo 82. Sin perjuicio de su examen como presupuesto procesal de admisibilidad de la acción en el proceso judicial correspondiente, la declaración de lesividad no será susceptible de recurso, si bien podrá notificarse a los interesados a los meros efectos informativos.
3. Transcurrido el plazo de seis meses desde la iniciación del procedimiento sin que se hubiera declarado la lesividad, se producirá la caducidad del mismo.
4. Si el acto proviniera de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, la declaración de lesividad se adoptará por el órgano de cada Administración competente en la materia.
5. Si el acto proviniera de las entidades que integran la Administración Local, la declaración de lesividad se adoptará por el Pleno de la Corporación o, en defecto de éste, por el órgano colegiado superior de la entidad.

Artículo 108. Suspensión.

Iniciado el procedimiento de revisión de oficio al que se refieren los artículos 106 y 107, el órgano competente para declarar la nulidad o lesividad, podrá suspender la ejecución del acto, cuando ésta pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

Artículo 109. Revocación de actos y rectificación de errores.

1. Las Administraciones Públicas podrán revocar, mientras no haya transcurrido el plazo de prescripción, sus actos de gravamen o desfavorables, siempre que tal revocación no constituya dispensa o exención no permitida por las leyes, ni sea contraria al principio de igualdad, al interés público o al ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

Artículo 110. Límites de la revisión.

Las facultades de revisión establecidas en este Capítulo, no podrán ser ejercidas cuando por prescripción de acciones, por el tiempo transcurrido o por otras circunstancias, su ejercicio resulte contrario a la equidad, a la buena fe, al derecho de los particulares o a las leyes.

Artículo 111.

Competencia para la revisión de oficio de las disposiciones y de actos nulos y anulables en la Administración General del Estado. En el ámbito estatal, serán competentes para la revisión de oficio de las disposiciones y los actos administrativos nulos y anulables:
a) El Consejo de Ministros, respecto de sus propios actos y disposiciones y de los actos y disposiciones dictados por los Ministros.
b) En la Administración General del Estado:

1.º Los Ministros, respecto de los actos y disposiciones de los Secretarios de Estado y de los dictados por órganos directivos de su Departamento no dependientes de una Secretaría de Estado.

2.º Los Secretarios de Estado, respecto de los actos y disposiciones dictados por los órganos directivos de ellos dependientes.

c) En los Organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Administración General del Estado:

1.º Los órganos a los que estén adscritos los Organismos públicos y entidades de derecho público, respecto de los actos y disposiciones dictados por el máximo órgano rector de éstos.

2.º Los máximos órganos rectores de los Organismos públicos y entidades de derecho público, respecto de los actos y disposiciones dictados por los órganos de ellos dependientes.

CAPÍTULO II Recursos administrativos

Sección 1.ª Principios generales

Artículo 112. Objeto y clases.

1. Contra las resoluciones y los actos de trámite, si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, podrán interponerse por los interesados los recursos de alzada y potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de esta Ley. La oposición a los restantes actos de trámite podrá alegarse por los interesados para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

2. Las leyes podrán sustituir el recurso de alzada, en supuestos o ámbitos sectoriales determinados, y cuando la especificidad de la materia así lo justifique, por otros procedimientos de impugnación, reclamación, conciliación, mediación y arbitraje, ante órganos colegiados o Comisiones específicas no sometidas a instrucciones jerárquicas, con respeto a los principios, garantías y plazos que la presente Ley reconoce a las personas y a los interesados en todo procedimiento administrativo. En las mismas condiciones, el recurso de reposición podrá ser sustituido por los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior, respetando su carácter potestativo para el interesado. La aplicación de estos procedimientos en el ámbito de la Administración Local no podrá suponer el desconocimiento de las facultades resolutorias reconocidas a los órganos representativos electos establecidos por la Ley.

3. Contra las disposiciones administrativas de carácter general no cabrá recurso en vía administrativa. Los recursos contra un acto administrativo que se funden únicamente en la nulidad de alguna disposición administrativa de carácter general podrán interponerse directamente ante el órgano que dictó dicha disposición.

4. Las reclamaciones económico-administrativas se ajustarán a los procedimientos establecidos por su legislación específica.

Artículo 113. Recurso extraordinario de revisión.

Contra los actos firmes en vía administrativa, sólo procederá el recurso extraordinario de revisión cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 125.1.

Artículo 114. Fin de la vía administrativa.

1. Ponen fin a la vía administrativa:

a) Las resoluciones de los recursos de alzada.

b) Las resoluciones de los procedimientos a que se refiere el artículo 112.2.

c) Las resoluciones de los órganos administrativos que carezcan de superior jerárquico, salvo que una Ley establezca lo contrario.

d) Los acuerdos, pactos, convenios o contratos que tengan la consideración de finalizadores del procedimiento.

e) La resolución administrativa de los procedimientos de responsabilidad patrimonial, cualquiera que fuese el tipo de relación, pública o privada, de que derive.

f) La resolución de los procedimientos complementarios en materia sancionadora a los que se refiere el artículo 90.4.

g) Las demás resoluciones de órganos administrativos cuando una disposición legal o reglamentaria así lo establezca.

2. Además de lo previsto en el apartado anterior, en el ámbito estatal ponen fin a la vía administrativa los actos y resoluciones siguientes:

a) Los actos administrativos de los miembros y órganos del Gobierno.

b) Los emanados de los Ministros y los Secretarios de Estado en el ejercicio de las competencias que tienen

atribuidas los órganos de los que son titulares.

c) Los emanados de los órganos directivos con nivel de Director general o superior, en relación con las competencias que tengan atribuidas en materia de personal.

d) En los Organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Administración General del Estado, los emanados de los máximos órganos de dirección unipersonales o colegiados, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos, salvo que por ley se establezca otra cosa.

Artículo 115. Interposición de recurso.

1. La interposición del recurso deberá expresar:

a) El nombre y apellidos del recurrente, así como la identificación personal del mismo.

b) El acto que se recurre y la razón de su impugnación.

c) Lugar, fecha, firma del recurrente, identificación del medio y, en su caso, del lugar que se señale a efectos de notificaciones.

d) Órgano, centro o unidad administrativa al que se dirige y su correspondiente código de identificación.

e) Las demás particularidades exigidas, en su caso, por las disposiciones específicas.

2. El error o la ausencia de la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre que se deduzca su verdadero carácter.

3. Los vicios y defectos que hagan anulable un acto no podrán ser alegados por quienes los hubieren causado.

Artículo 116. Causas de inadmisión.

Serán causas de inadmisión las siguientes:

a) Ser incompetente el órgano administrativo, cuando el competente perteneciera a otra Administración Pública. El recurso deberá remitirse al órgano competente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.1 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

b) Carecer de legitimación el recurrente.

c) Tratarse de un acto no susceptible de recurso.

d) Haber transcurrido el plazo para la interposición del recurso.

e) Carecer el recurso manifiestamente de fundamento.

Artículo 117. Suspensión de la ejecución.

1. La interposición de cualquier recurso, excepto en los casos en que una disposición establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano a quien competa resolver el recurso, previa ponderación, suficientemente razonada, entre el perjuicio que causaría al interés público o a terceros la suspensión y el ocasionado al recurrente como consecuencia de la eficacia inmediata del acto recurrido, podrá suspender, de oficio o a solicitud del recurrente, la ejecución del acto impugnado cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

b) Que la impugnación se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 47.1 de esta Ley.

3. La ejecución del acto impugnado se entenderá suspendida si transcurrido un mes desde que la solicitud de suspensión haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para decidir sobre la misma, el órgano a quien competa resolver el recurso no ha dictado y notificado resolución expresa al respecto. En estos casos, no será de aplicación lo establecido en el artículo 21.4 segundo párrafo, de esta Ley.

4. Al dictar el acuerdo de suspensión podrán adoptarse las medidas cautelares que sean necesarias para asegurar la protección del interés público o de terceros y la eficacia de la resolución o el acto impugnado. Cuando de la suspensión puedan derivarse perjuicios de cualquier naturaleza, aquélla sólo producirá efectos previa prestación de caución o garantía suficiente para responder de ellos, en los términos establecidos

reglamentariamente. La suspensión se prolongará después de agotada la vía administrativa cuando, habiéndolo solicitado previamente el interesado, exista medida cautelar y los efectos de ésta se extiendan a la vía contencioso-administrativa. Si el interesado interpusiera recurso contencioso-administrativo, solicitando la suspensión del acto objeto del proceso, se mantendrá la suspensión hasta que se produzca el correspondiente pronunciamiento judicial sobre la solicitud.
5. Cuando el recurso tenga por objeto la impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad indeterminada de personas, la suspensión de su eficacia habrá de ser publicada en el periódico oficial en que aquél se insertó.

Artículo 118. Audiencia de los interesados.

1. Cuando hayan de tenerse en cuenta nuevos hechos o documentos no recogidos en el expediente originario, se pondrán de manifiesto a los interesados para que, en un plazo no inferior a diez días ni superior a quince, formulen las alegaciones y presenten los documentos y justificantes que estimen procedentes. No se tendrán en cuenta en la resolución de los recursos, hechos, documentos o alegaciones del recurrente, cuando habiendo podido aportarlos en el trámite de alegaciones no lo haya hecho. Tampoco podrá solicitarse la práctica de pruebas cuando su falta de realización en el procedimiento en el que se dictó la resolución recurrida fuera imputable al interesado.
2. Si hubiera otros interesados se les dará, en todo caso, traslado del recurso para que en el plazo antes citado, aleguen cuanto estimen procedente.
3. El recurso, los informes y las propuestas no tienen el carácter de documentos nuevos a los efectos de este artículo. Tampoco lo tendrán los que los interesados hayan aportado al expediente antes de recaer la resolución impugnada.

Artículo 119. Resolución.

1. La resolución del recurso estimará en todo o en parte o desestimará las pretensiones formuladas en el mismo o declarará su inadmisión.
2. Cuando existiendo vicio de forma no se estime procedente resolver sobre el fondo se ordenará la retroacción del procedimiento al momento en el que el vicio fue cometido, sin perjuicio de que eventualmente pueda acordarse la convalidación de actuaciones por el órgano competente para ello, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 52.
3. El órgano que resuelva el recurso decidirá cuantas cuestiones, tanto de forma como de fondo, plantee el procedimiento, hayan sido o no alegadas por los interesados. En este último caso se les oirá previamente. No obstante, la resolución será congruente con las peticiones formuladas por el recurrente, sin que en ningún caso pueda agravarse su situación inicial.

Artículo 120. Pluralidad de recursos administrativos.

1. Cuando deban resolverse una pluralidad de recursos administrativos que traigan causa de un mismo acto administrativo y se hubiera interpuesto un recurso judicial contra una resolución administrativa o bien contra el correspondiente acto presunto desestimatorio, el órgano administrativo podrá acordar la suspensión del plazo para resolver hasta que recaiga pronunciamiento judicial.
2. El acuerdo de suspensión deberá ser notificado a los interesados, quienes podrán recurrirlo. La interposición del correspondiente recurso por un interesado, no afectará a los restantes procedimientos de recurso que se encuentren suspendidos por traer causa del mismo acto administrativo.
3. Recaído el pronunciamiento judicial, será comunicado a los interesados y el órgano administrativo competente para resolver podrá dictar resolución sin necesidad de realizar ningún trámite adicional, salvo el de audiencia, cuando proceda.

Sección 2.ª Recurso de alzada

Artículo 121. Objeto.

1. Las resoluciones y actos a que se refiere el artículo 112.1, cuando no pongan fin a la vía administrativa, podrán ser recurridos en alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó. A estos efectos, los Tribunales y órganos de selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas y cualesquiera otros que, en el seno de éstas, actúen con autonomía funcional, se considerarán dependientes del órgano al que estén adscritos o, en su defecto, del que haya nombrado al presidente de los mismos.
2. El recurso podrá interponerse ante el órgano que dictó el acto que se impugna o ante el competente para resolverlo. Si el recurso se hubiera interpuesto ante el órgano que dictó el acto impugnado, éste deberá remitirlo al competente en el plazo de diez días, con su informe y con una copia completa y ordenada del expediente. El titular del órgano que dictó el acto recurrido será responsable directo del cumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 122. Plazos.

1. El plazo para la interposición del recurso de alzada será de un mes, si el acto fuera expreso. Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos. Si el acto no fuera expreso el solicitante y otros posibles interesados podrán interponer recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzcan los efectos del silencio administrativo.
2. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de tres meses. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado el recurso, salvo en el supuesto previsto en el artículo 24.1, tercer párrafo.
3. Contra la resolución de un recurso de alzada no cabrá ningún otro recurso administrativo, salvo el recurso extraordinario de revisión, en los casos establecidos en el artículo 125.1.

Sección 3.ª Recurso potestativo de reposición

Artículo 123. Objeto y naturaleza.

1. Los actos administrativos que pongan fin a la vía administrativa podrán ser recurridos potestativamente en reposición ante el mismo órgano que los hubiera dictado o ser impugnados directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.
2. No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Artículo 124. Plazos.

1. El plazo para la interposición del recurso de reposición será de un mes, si el acto fuera expreso. Transcurrido dicho plazo, únicamente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión. Si el acto no fuera expreso, el solicitante y otros posibles interesados podrán interponer recurso de reposición en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzca el acto presunto.
2. El plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso será de un mes.
3. Contra la resolución de un recurso de reposición no podrá interponerse de nuevo dicho recurso.

Sección 4.ª Recurso extraordinario de revisión

Artículo 125. Objeto y plazos.

1. Contra los actos firmes en vía administrativa podrá interponerse el recurso extraordinario de revisión ante el órgano administrativo que los dictó, que también será el competente para su resolución, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que al dictarlos se hubiera incurrido en error de hecho, que resulte de los propios documentos incorporados al expediente.

b) Que aparezcan documentos de valor esencial para la resolución del asunto que, aunque sean posteriores,

evidencien el error de la resolución recurrida.

c) Que en la resolución hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme, anterior o posterior a aquella resolución.

d) Que la resolución se hubiese dictado como consecuencia de prevaricación, cohecho, violencia, maquinación fraudulenta u otra conducta punible y se haya declarado así en virtud de sentencia judicial firme.

2. El recurso extraordinario de revisión se interpondrá, cuando se trate de la causa a) del apartado anterior, dentro del plazo de cuatro años siguientes a la fecha de la notificación de la resolución impugnada. En los demás casos, el plazo será de tres meses a contar desde el conocimiento de los documentos o desde que la sentencia judicial quedó firme.

3. Lo establecido en el presente artículo no perjudica el derecho de los interesados a formular la solicitud y la instancia a que se refieren los artículos 106 y 109.2 de la presente Ley ni su derecho a que las mismas se sustancien y resuelvan.

Artículo 126. Resolución.

1. El órgano competente para la resolución del recurso podrá acordar motivadamente la inadmisión a trámite, sin necesidad de recabar dictamen del Consejo de Estado u órgano consultivo de la Comunidad Autónoma, cuando el mismo no se funde en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo anterior o en el supuesto de que se hubiesen desestimado en cuanto al fondo otros recursos sustancialmente iguales.

2. El órgano al que corresponde conocer del recurso extraordinario de revisión debe pronunciarse no sólo sobre la procedencia del recurso, sino también, en su caso, sobre el fondo de la cuestión resuelta por el acto recurrido.

3. Transcurrido el plazo de tres meses desde la interposición del recurso extraordinario de revisión sin haberse dictado y notificado la resolución, se entenderá desestimado, quedando expedita la vía jurisdiccional contencioso-administrativa.

TÍTULO VI De la iniciativa legislativa y de la potestad para dictar reglamentos y otras disposi

Artículo 127. Iniciativa legislativa y potestad para dictar normas con rango de ley.

El Gobierno de la Nación ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales. La iniciativa legislativa se ejercerá por los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas en los términos establecidos por la Constitución y sus respectivos Estatutos de Autonomía. Asimismo, el Gobierno de la Nación podrá aprobar reales decretos-leyes y reales decretos legislativos en los términos previstos en la Constitución. Los respectivos órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas podrán aprobar normas equivalentes a aquéllas en su ámbito territorial, de conformidad con lo establecido en la Constitución y en sus respectivos Estatutos de Autonomía.

Artículo 128. Potestad reglamentaria.

1. El ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Gobierno de la Nación, a los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en sus respectivos Estatutos, y a los órganos de gobierno locales, de acuerdo con lo previsto en la Constitución, los Estatutos de Autonomía y la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

2. Los reglamentos y disposiciones administrativas no podrán vulnerar la Constitución o las leyes ni regular aquellas materias que la Constitución o los Estatutos de Autonomía reconocen de la competencia de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Sin perjuicio de su función de desarrollo o colaboración con respecto a la ley, no podrán tipificar delitos, faltas o infracciones administrativas, establecer penas o sanciones, así como tributos, exacciones parafiscales u otras cargas o prestaciones personales o patrimoniales de carácter público.

3. Las disposiciones administrativas se ajustarán al orden de jerarquía que establezcan las leyes. Ninguna disposición administrativa podrá vulnerar los preceptos de otra de rango superior.

Artículo 129. Principios de buena regulación.

1. En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia. En la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a dichos principios.
2. En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.
3. En virtud del principio de proporcionalidad, la iniciativa que se proponga deberá contener la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios.
4. A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la iniciativa normativa se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas. Cuando en materia de procedimiento administrativo la iniciativa normativa establezca trámites adicionales o distintos a los contemplados en esta Ley, éstos deberán ser justificados atendiendo a la singularidad de la materia o a los fines perseguidos por la propuesta. Las habilitaciones para el desarrollo reglamentario de una ley serán conferidas, con carácter general, al Gobierno o Consejo de Gobierno respectivo . La atribución directa a los titulares de los departamentos ministeriales o de las consejerías del Gobierno , o a otros órganos dependientes o subordinados de ellos, tendrá carácter excepcional y deberá justificarse en la ley habilitante. Las leyes podrán habilitar directamente a Autoridades Independientes u otros organismos que tengan atribuida esta potestad para aprobar normas en desarrollo o aplicación de las mismas, cuando la naturaleza de la materia así lo exija.
5. En aplicación del principio de transparencia, las Administraciones Públicas posibilitarán el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de su proceso de elaboración, en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; definirán claramente los objetivos de las iniciativas normativas y su justificación en el preámbulo o exposición de motivos; y posibilitarán que los potenciales destinatarios tengan una participación activa en la elaboración de las normas.
6. En aplicación del principio de eficiencia, la iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.
7. Cuando la iniciativa normativa afecte a los gastos o ingresos públicos presentes o futuros, se deberán cuantificar y valorar sus repercusiones y efectos, y supeditarse al cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

Téngase en cuenta que este artículo se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del fundamento jurídico 7 b), salvo los párrafos segundo y tercero del apartado 4, y la inconstitucionalidad y nulidad de los incisos destacados en negrita del párrafo tercero del apartado 4, por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del f.j. 7 b), salvo los párrafos segundo y tercero del apartado 4, y la inconstitucionalidad y nulidad de los incisos destacados en negrita del párrafo tercero del apartado 4, por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Artículo 130. Evaluación normativa y adaptación de la normativa vigente a los principios de buena regulación.

1. Las Administraciones Públicas revisarán periódicamente su normativa vigente para adaptarla a los principios de buena regulación y para comprobar la medida en que las normas en vigor han conseguido los

objetivos previstos y si estaba justificado y correctamente cuantificado el coste y las cargas impuestas en ellas. El resultado de la evaluación se plasmará en un informe que se hará público, con el detalle, periodicidad y por el órgano que determine la normativa reguladora de la Administración correspondiente.
2. Las Administraciones Públicas promoverán la aplicación de los principios de buena regulación y cooperarán para promocionar el análisis económico en la elaboración de las normas y, en particular, para evitar la introducción de restricciones injustificadas o desproporcionadas a la actividad económica.

Téngase en cuenta que este artículo se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del fundamento jurídico 7 b) por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del f.j. 7 b) por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Artículo 131. Publicidad de las normas.

Las normas con rango de ley, los reglamentos y disposiciones administrativas habrán de publicarse en el diario oficial correspondiente para que entren en vigor y produzcan efectos jurídicos. Adicionalmente, y de manera facultativa, las Administraciones Públicas podrán establecer otros medios de publicidad complementarios. La publicación de los diarios o boletines oficiales en las sedes electrónicas de la Administración, Órgano, Organismo público o Entidad competente tendrá, en las condiciones y con las garantías que cada Administración Pública determine, los mismos efectos que los atribuidos a su edición impresa. La publicación del «Boletín Oficial del Estado» en la sede electrónica del Organismo competente tendrá carácter oficial y auténtico en las condiciones y con las garantías que se determinen reglamentariamente, derivándose de dicha publicación los efectos previstos en el título preliminar del Código Civil y en las restantes normas aplicables.

Artículo 132. Planificación normativa.

1. Anualmente, las Administraciones Públicas harán público un Plan Normativo que contendrá las iniciativas legales o reglamentarias que vayan a ser elevadas para su aprobación en el año siguiente.
2. Una vez aprobado, el Plan Anual Normativo se publicará en el Portal de la Transparencia de la Administración Pública correspondiente.

Téngase en cuenta que este artículo se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del fundamento jurídico 7 b) y 7 c) por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del f.j. 7 b) y 7 c) por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Artículo 133. Participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos.

1. Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
c) Los objetivos de la norma.
d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

2. Sin perjuicio de la consulta previa a la redacción del texto de la iniciativa, cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y recabar cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá también recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

3. La consulta, audiencia e información públicas reguladas en este artículo deberán realizarse de forma tal que los potenciales destinatarios de la norma y quienes realicen aportaciones sobre ella tengan la posibilidad de emitir su opinión, para lo cual deberán ponerse a su disposición los documentos necesarios, que serán claros, concisos y reunir toda la información precisa para poder pronunciarse sobre la materia.
4. Podrá prescindirse de los trámites de consulta, audiencia e información públicas previstos en este artículo en el caso de normas presupuestarias u organizativas de la Administración General del Estado, la Administración autonómica, la Administración local o de las organizaciones dependientes o vinculadas a éstas, o cuando concurran razones graves de interés público que lo justifiquen. Cuando la propuesta normativa no tenga un impacto significativo en la actividad económica, no imponga obligaciones relevantes a los destinatarios o regule aspectos parciales de una materia, podrá omitirse la consulta pública regulada en el apartado primero. Si la normativa reguladora del ejercicio de la iniciativa legislativa o de la potestad reglamentaria por una Administración prevé la tramitación urgente de estos procedimientos, la eventual excepción del trámite por esta circunstancia se ajustará a lo previsto en aquella.

Téngase en cuenta que este artículo se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del fundamento jurídico 7 b) y, salvo el inciso de su apartado primero «Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública» y el primer párrafo de su apartado 4, en los términos del fundamento jurídico 7 c), por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

Se declara contrario al orden constitucional de competencias en los términos del f.j. 7 b) y, salvo el inciso de su apartado primero «Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública» y el primer párrafo de su apartado 4, en los términos del f.j. 7 c), por Sentencia del TC 55/2018, de 24 de mayo. Ref. BOE-A-2018-8574

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 1 · Anexo II.–temario

1. El efecto del silencio en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado:

A) Puede ser estimatorio o desestimatorio.

B) Siempre es desestimatorio.

C) Puede ser estimatorio, desestimatorio o producir la caducidad del procedimiento.

D) Siempre es estimatorio.

2. El plazo de subsanación en las solicitudes de iniciación del procedimiento administrativo es de:

A) Diez días improrrogables.

B) Cinco días, ampliables hasta diez días.

C) Diez días, ampliables hasta cinco días.

D) Cinco días.

3. ¿Cuál es el órgano competente para resolver un recurso de alzada?

A) El Tribunal Supremo

B) El órgano administrativo que dictó el acto impugnado

C) El Ministerio de Justicia

D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

4. Marque la respuesta correcta:

A) Contra los actos administrativos que no pongan fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición.

B) Contra las disposiciones administrativas de carácter general no cabrá recurso en vía administrativa.

C) Contra la resolución de un recurso de alzada, cabe interponer recurso potestativo de reposición.

D) La interposición de cualquier recurso suspenderá la ejecución del acto impugnado.

5. Señale la respuesta correcta respecto a la declaración responsable y comunicación previa de acuerdo al artículo 69 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas:

A) La comunicación podrá presentarse dentro de un plazo posterior al inicio de la actividad cuando la legislación correspondiente lo prevea expresamente.

B) Se entenderá por declaración responsable aquel documento mediante el que los interesados ponen en conocimiento de la Administración Pública competente sus datos identificativos o cualquier otro dato relevante para el inicio de una actividad o el ejercicio de un derecho.

C) Se entenderá por comunicación el documento suscrito por un interesado en el que éste manifiesta, bajo su responsabilidad, que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para obtener el reconocimiento de un derecho o facultad o para su ejercicio.

D) Las declaraciones responsables y comunicaciones permitirán el reconocimiento o ejercicio de un derecho o inicio de una actividad desde el día siguiente de su presentación, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección de las AAPP.

6. Transcurrido el plazo máximo para resolver el recurso de alzada sin que hubiese recaído resolución, el recurrente podría entender que:

A) Habría caducado el procedimiento de recurso.

B) Habría prescrito el procedimiento de recurso.

C) Se habría desestimado el recurso interpuesto.

D) Se habría estimado el recurso interpuesto.

7. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 39/2015, son nulos de pleno derecho, los actos de las Administraciones Públicas:

A) Dictados prescindiendo total y absolutamente de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados.

B) Dictados por órgano jerárquicamente incompetente.

C) Contrarios al ordenamiento jurídico por los que se deniegan facultades o derechos cuando se dispone de los requisitos esenciales para su adquisición.

D) Que lesionen los derechos y libertades recogidos en la Constitución.

8. Los actos de las administraciones públicas sujetos a derecho administrativo se presumirán válidos y producirán efectos:

A) Desde la fecha en que se dicten

B) Desde la fecha en que se dicten, salvo que en ellos se disponga otra cosa

C) Desde su notificación

D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

9. El interesado en un procedimiento puede desistir de su solicitud y la Administración aceptarla de plano:

A) En todo caso

B) Salvo que se hubieran personado en el mismo tercero interesados

C) Nunca puede desistir de su solicitud una vez registrada

D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

10. Según el artículo 42 de la Ley 39/2015, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, podrá hacerse cargo de la notificación practicada en el domicilio del interesado cualquier persona que se encuentre en el domicilio y se identifique:

A) Mayor de 12 años.

B) Mayor de 14 años.

C) Mayor de 16 años.

D) Mayor de 18 años.

SOLUCIONES 1 A · 2 C · 3 D · 4 B · 5 A · 6 C · 7 A · 8 B · 9 B · 10 B

Te quedan 2576 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 1 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 2 · Anexo II.–temario

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Título preliminar: Capítulo I disposiciones generales. Capítulo V: Funcionamiento electrónico del sector público.

Ley 40/2015 régimen jurídico del sector público

LRJSP · BOE-A-2015-10566 · arts. 1 a 4 · arts. 38 a 46 — 14 incluidos

TÍTULO PRELIMINAR Disposiciones generales, principios de actuación y funcionamiento del sector

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

La presente Ley establece y regula las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, los principios del sistema de responsabilidad de las Administraciones Públicas y de la potestad sancionadora, así como la organización y funcionamiento de la Administración General del Estado y de su sector público institucional para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 2. Ámbito Subjetivo.

1. La presente Ley se aplica al sector público que comprende:
   a) La Administración General del Estado.
   b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas.
   c) Las Entidades que integran la Administración Local.
   d) El sector público institucional.
2. El sector público institucional se integra por:
   a) Cualesquiera organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las Administraciones Públicas.
   b) Las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas que quedarán sujetas a lo dispuesto en las normas de esta Ley que específicamente se refieran a las mismas, en particular a los principios previstos en el artículo 3, y en todo caso, cuando ejerzan potestades administrativas.
   c) Las Universidades públicas que se regirán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de la presente Ley.
3. Tienen la consideración de Administraciones Públicas la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, así como los organismos públicos y entidades de derecho público previstos en la letra a) del apartado 2.

Artículo 3. Principios generales.

1. Las Administraciones Públicas sirven con objetividad los intereses generales y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Constitución, a la Ley y al Derecho. Deberán respetar en su actuación y relaciones los siguientes principios:
   a) Servicio efectivo a los ciudadanos.

b) Simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos.
c) Participación, objetividad y transparencia de la actuación administrativa.
d) Racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión.
e) Buena fe, confianza legítima y lealtad institucional.
f) Responsabilidad por la gestión pública.
g) Planificación y dirección por objetivos y control de la gestión y evaluación de los resultados de las políticas públicas.
h) Eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados.
i) Economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales.
j) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.
k) Cooperación, colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas.

2. Las Administraciones Públicas se relacionarán entre sí y con sus órganos, organismos públicos y entidades vinculados o dependientes a través de medios electrónicos, que aseguren la interoperabilidad y seguridad de los sistemas y soluciones adoptadas por cada una de ellas, garantizarán la protección de los datos de carácter personal, y facilitarán preferentemente la prestación conjunta de servicios a los interesados.
3. Bajo la dirección del Gobierno de la Nación, de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y de los correspondientes de las Entidades Locales, la actuación de la Administración Pública respectiva se desarrolla para alcanzar los objetivos que establecen las leyes y el resto del ordenamiento jurídico.
4. Cada una de las Administraciones Públicas del artículo 2 actúa para el cumplimiento de sus fines con personalidad jurídica única.

Artículo 4. Principios de intervención de las Administraciones Públicas para el desarrollo de una actividad.

1. Las Administraciones Públicas que, en el ejercicio de sus respectivas competencias, establezcan medidas que limiten el ejercicio de derechos individuales o colectivos o exijan el cumplimiento de requisitos para el desarrollo de una actividad, deberán aplicar el principio de proporcionalidad y elegir la medida menos restrictiva, motivar su necesidad para la protección del interés público así como justificar su adecuación para lograr los fines que se persiguen, sin que en ningún caso se produzcan diferencias de trato discriminatorias. Asimismo deberán evaluar periódicamente los efectos y resultados obtenidos.
2. Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento de los requisitos previstos en la legislación que resulte aplicable, para lo cual podrán, en el ámbito de sus respectivas competencias y con los límites establecidos en la legislación de protección de datos de carácter personal, comprobar, verificar, investigar e inspeccionar los hechos, actos, elementos, actividades, estimaciones y demás circunstancias que fueran necesarias.

CAPÍTULO V Funcionamiento electrónico del sector público

Artículo 38. La sede electrónica.

1. La sede electrónica es aquella dirección electrónica, disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones, cuya titularidad corresponde a una Administración Pública, o bien a una o varios organismos públicos o entidades de Derecho Público en el ejercicio de sus competencias.
2. El establecimiento de una sede electrónica conlleva la responsabilidad del titular respecto de la integridad, veracidad y actualización de la información y los servicios a los que pueda accederse a través de la misma.
3. Cada Administración Pública determinará las condiciones e instrumentos de creación de las sedes electrónicas, con sujeción a los principios de transparencia, publicidad, responsabilidad, calidad, seguridad, disponibilidad, accesibilidad, neutralidad e interoperabilidad. En todo caso deberá garantizarse la identificación del órgano titular de la sede, así como los medios disponibles para la formulación de sugerencias y quejas.

4. Las sedes electrónicas dispondrán de sistemas que permitan el establecimiento de comunicaciones seguras siempre que sean necesarias.
5. La publicación en las sedes electrónicas de informaciones, servicios y transacciones respetará los principios de accesibilidad y uso de acuerdo con las normas establecidas al respecto, estándares abiertos y, en su caso, aquellos otros que sean de uso generalizado por los ciudadanos.
6. Las sedes electrónicas utilizarán, para identificarse y garantizar una comunicación segura con las mismas, certificados reconocidos o cualificados de autenticación de sitio web o medio equivalente.

Artículo 39. Portal de internet.

Se entiende por portal de internet el punto de acceso electrónico cuya titularidad corresponda a una Administración Pública, organismo público o entidad de Derecho Público que permite el acceso a través de internet a la información publicada y, en su caso, a la sede electrónica correspondiente.

Artículo 40. Sistemas de identificación de las Administraciones Públicas.

1. Las Administraciones Públicas podrán identificarse mediante el uso de un sello electrónico basado en un certificado electrónico reconocido o cualificado que reúna los requisitos exigidos por la legislación de firma electrónica. Estos certificados electrónicos incluirán el número de identificación fiscal y la denominación correspondiente, así como, en su caso, la identidad de la persona titular en el caso de los sellos electrónicos de órganos administrativos. La relación de sellos electrónicos utilizados por cada Administración Pública, incluyendo las características de los certificados electrónicos y los prestadores que los expiden, deberá ser pública y accesible por medios electrónicos. Además, cada Administración Pública adoptará las medidas adecuadas para facilitar la verificación de sus sellos electrónicos.
2. Se entenderá identificada la Administración Pública respecto de la información que se publique como propia en su portal de internet.

Artículo 41. Actuación administrativa automatizada.

1. Se entiende por actuación administrativa automatizada, cualquier acto o actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos por una Administración Pública en el marco de un procedimiento administrativo y en la que no haya intervenido de forma directa un empleado público.
2. En caso de actuación administrativa automatizada deberá establecerse previamente el órgano u órganos competentes, según los casos, para la definición de las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad y, en su caso, auditoría del sistema de información y de su código fuente. Asimismo, se indicará el órgano que debe ser considerado responsable a efectos de impugnación.

Artículo 42. Sistemas de firma para la actuación administrativa automatizada.

En el ejercicio de la competencia en la actuación administrativa automatizada, cada Administración Pública podrá determinar los supuestos de utilización de los siguientes sistemas de firma electrónica:
a) Sello electrónico de Administración Pública, órgano, organismo público o entidad de derecho público, basado en certificado electrónico reconocido o cualificado que reúna los requisitos exigidos por la legislación de firma electrónica.
b) Código seguro de verificación vinculado a la Administración Pública, órgano, organismo público o entidad de Derecho Público, en los términos y condiciones establecidos, permitiéndose en todo caso la comprobación de la integridad del documento mediante el acceso a la sede electrónica correspondiente.

Artículo 43. Firma electrónica del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 38, 41 y 42, la actuación de una Administración Pública, órgano, organismo público o entidad de derecho público, cuando utilice medios electrónicos, se realizará mediante firma electrónica del titular del órgano o empleado público.
2. Cada Administración Pública determinará los sistemas de firma electrónica que debe utilizar su personal, los cuales podrán identificar de forma conjunta al titular del puesto de trabajo o cargo y a la Administración u

órgano en la que presta sus servicios. Por razones de seguridad pública los sistemas de firma electrónica podrán referirse sólo el número de identificación profesional del empleado público.

Artículo 44. Intercambio electrónico de datos en entornos cerrados de comunicación.

1. Los documentos electrónicos transmitidos en entornos cerrados de comunicaciones establecidos entre Administraciones Públicas, órganos, organismos públicos y entidades de derecho público, serán considerados válidos a efectos de autenticación e identificación de los emisores y receptores en las condiciones establecidas en este artículo.
2. Cuando los participantes en las comunicaciones pertenezcan a una misma Administración Pública, ésta determinará las condiciones y garantías por las que se regirá que, al menos, comprenderá la relación de emisores y receptores autorizados y la naturaleza de los datos a intercambiar.
3. Cuando los participantes pertenezcan a distintas Administraciones, las condiciones y garantías citadas en el apartado anterior se establecerán mediante convenio suscrito entre aquellas.
4. En todo caso deberá garantizarse la seguridad del entorno cerrado de comunicaciones y la protección de los datos que se transmitan.

Artículo 45. Aseguramiento e interoperabilidad de la firma electrónica.

1. Las Administraciones Públicas podrán determinar los trámites e informes que incluyan firma electrónica reconocida o cualificada y avanzada basada en certificados electrónicos reconocidos o cualificados de firma electrónica.
2. Con el fin de favorecer la interoperabilidad y posibilitar la verificación automática de la firma electrónica de los documentos electrónicos, cuando una Administración utilice sistemas de firma electrónica distintos de aquellos basados en certificado electrónico reconocido o cualificado, para remitir o poner a disposición de otros órganos, organismos públicos, entidades de Derecho Público o Administraciones la documentación firmada electrónicamente, podrá superponer un sello electrónico basado en un certificado electrónico reconocido o cualificado.

Artículo 46. Archivo electrónico de documentos.

1. Todos los documentos utilizados en las actuaciones administrativas se almacenarán por medios electrónicos, salvo cuando no sea posible.
2. Los documentos electrónicos que contengan actos administrativos que afecten a derechos o intereses de los particulares deberán conservarse en soportes de esta naturaleza, ya sea en el mismo formato a partir del que se originó el documento o en otro cualquiera que asegure la identidad e integridad de la información necesaria para reproducirlo. Se asegurará en todo caso la posibilidad de trasladar los datos a otros formatos y soportes que garanticen el acceso desde diferentes aplicaciones.
3. Los medios o soportes en que se almacenen documentos, deberán contar con medidas de seguridad, de acuerdo con lo previsto en el Esquema Nacional de Seguridad, que garanticen la integridad, autenticidad, confidencialidad, calidad, protección y conservación de los documentos almacenados. En particular, asegurarán la identificación de los usuarios y el control de accesos, el cumplimiento de las garantías previstas en la legislación de protección de datos, así como la recuperación y conservación a largo plazo de los documentos electrónicos producidos por las Administraciones Públicas que así lo requieran, de acuerdo con las especificaciones sobre el ciclo de vida de los servicios y sistemas utilizados.

Artículo 46 bis. Ubicación de los sistemas de información y comunicaciones para el registro de datos.

Los sistemas de información y comunicaciones para la recogida, almacenamiento, procesamiento y gestión del censo electoral, los padrones municipales de habitantes y otros registros de población, datos fiscales relacionados con tributos propios o cedidos y datos de los usuarios del sistema nacional de salud, así como los correspondientes tratamientos de datos personales, deberán ubicarse y prestarse dentro del territorio de la Unión Europea. Los datos a que se refiere el apartado anterior no podrán ser objeto de transferencia a un tercer país u organización internacional, con excepción de los que hayan sido objeto de una decisión de

adecuación de la Comisión Europea o cuando así lo exija el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Reino de España. Se añade por el art. 4.1 del Real Decreto-ley 14/2019, de 31 de octubre. Ref. BOE-A-2019-15790#a4 Téngase en cuenta para su aplicación la disposición transitoria segunda del citado Real Decreto-ley.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 2 · Anexo II.–temario

1. De acuerdo con el artículo 38 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público se define como «aquella dirección electrónica, disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones, cuya titularidad corresponde a una Administración Pública, o bien a una o varios organismos públicos o entidades de Derecho Público en el ejercicio de sus competencias.»,

A) La sede electrónica.

B) El portal de internet.

C) El registro electrónico general.

D) El punto de acceso general electrónico.

2. Cada Administración Pública determinará los sistemas de firma electrónica que debe utilizar su personal, los cuales:

A) Podrán identificar de forma conjunta al titular del puesto de trabajo o cargo y a la Administración u órgano en la que presta sus servicios

B) Identificarán de forma separada al titular del puesto de trabajo o cargo y a la Administración u órgano en la que presta sus servicios

C) Únicamente identificarán al titular del puesto de trabajo o cargo

D) Ninguna es correcta.

3. Según el artículo 46 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, todos los documentos utilizados en las actuaciones administrativas se almacenarán por medios electrónicos, salvo:

A) Lo previsto en la legislación correspondiente

B) Lo establecido en las normas reguladoras del procedimiento

C) Cuando no sea posible

D) Ninguna es correcta

4. Conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público las Administraciones Públicas se relacionarán entre sí y con sus órganos, organismos públicos y entidades vinculados o dependientes,

A) Preferentemente a través medios electrónicos

B) A través de medios electrónicos

C) A través de medios electrónicos en función de sus disponibilidades presupuestarias

D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

5. Según el artículo 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las Administraciones Públicas actúan con sometimiento pleno a... (señale la correcta):

A) La Constitución, a la Ley y al Derecho

B) La Constitución, a la Ley y a la costumbre

C) La Constitución, a la Ley, a los Reglamentos y a las Disposiciones generales de carácter administrativo

D) La Constitución, a la Ley y a los Tratados Internacionales.

6. El artículo 38 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, regula la sede electrónica, recogiendo en sus competencias la siguiente afirmación:

A) El establecimiento de una sede electrónica nunca conlleva la responsabilidad del titular respecto de la integridad, veracidad y actualización de la información y los servicios a los que pueda accederse a través de la misma.

B) Las sedes electrónicas dispondrán de sistemas que permitan el establecimiento de comunicaciones seguras siempre que sean necesarias.

C) La publicación en las sedes electrónicas de informaciones, servicios y transacciones podrá dificultar los principios de accesibilidad y uso de acuerdo con las normas establecidas al respecto.

D) Las sedes electrónicas utilizarán, para identificarse y garantizar una comunicación segura con las mismas, certificados de cualquier empresa de autenticación de sitio web o medio equivalente.

7. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es falsa: Un certificado de firma electrónica del personal al servicio del Sector Público emitido por la FNMT...

A) Confirma la identidad del Firmante (personal al servicio del Sector Público)

B) Es un medio de firma electrónica expedido de conformidad con la Ley 40/2015 y Ley 18/2011

C) Confirma la identidad de la Administración, órgano, organismo o entidad de derecho público donde el Firmante ejerce sus competencias, presta sus servicios, o desarrolla su actividad

D) Caduca a los 18 meses

8. De acuerdo con el art. 38 de la Ley 40/2015, la sede electrónica es:

A) Aquella sede administrativa donde se controla la red intranet de una Administración Pública.

B) Es la dirección electrónica disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones cuya titularidad es una Administración Pública, o bien a uno o varios organismos públicos o entidades de Derecho Público en el ejercicio de sus competencias.

C) Es la sede donde radica la Dirección general de nuevas tecnologías.

D) Ninguna es correcta.

9. ¿Qué es la Sede Electrónica?

A) Una dependencia administrativa dentro de cada Entidad Pública, encargada de gestionar las comunicaciones telemáticas entre las distintas unidades administrativas y con la ciudadanía.

B) Una plataforma informática que controla los accesos a la información de los empleados públicos para garantizar el correcto tratamiento de los datos personales.

C) Una base de datos administrativa que contiene la información de los datos de libre acceso, regula las responsabilidades de su tratamiento e informa de la vigencia de las distintas cartas de servicios.

D) Dirección electrónica disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones cuya titularidad, gestión y administración corresponde a una Administración Pública, órgano o entidad administrativa en el ejercicio de sus competencias.

10. Las diferentes Administraciones Públicas actúan y se relacionan con otras Administraciones y entidades u organismos vinculados o dependientes de éstas de acuerdo con los siguientes principios:

A) Lealtad institucional.

B) Adecuación al orden de distribución de competencias establecido en la Constitución y en los Estatutos de Autonomía y en la normativa del régimen local.

C) Principio de arbitrariedad.

D) Las respuestas a y b son correctas.

SOLUCIONES 1 A · 2 A · 3 C · 4 B · 5 A · 6 B · 7 D · 8 B · 9 D · 10 D

Te quedan 92 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 2 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 3 · Anexo II.–temario

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local: Título II: el municipio, organización y competencias. Título V: Disposiciones comunes a las Entidades locales: capítulo V: Estatuto de los miembros de las Corporaciones locales. Título VII. Personal al servicio de las Entidades locales: capítulo I. Disposiciones generales.

Ley 7/1985 bases del régimen local

LBRL · BOE-A-1985-5392 · arts. 11 a 30 · arts. 73 a 78 · arts. 89 a 91 — 32 incluidos

TÍTULO II El municipio

Artículo 11.

1. El Municipio es la entidad local básica de la organización territorial del Estado. Tiene personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.
2. Son elementos del Municipio el territorio, la población y la organización.

CAPÍTULO I Territorio y población

Artículo 12.

1. El término municipal es el territorio en que el ayuntamiento ejerce sus competencias.
2. Cada municipio pertenecerá a una sola provincia.

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Se modifica por el art. único.1 de la Ley 4/1996, de 10 de enero. Ref. BOE-A-1996-753

Artículo 13.

1. La creación o supresión de municipios, así como la alteración de términos municipales, se regularán por la legislación de las Comunidades Autónomas sobre régimen local, sin que la alteración de términos municipales pueda suponer, en ningún caso, modificación de los límites provinciales. Requerirán en todo caso audiencia de los municipios interesados y dictamen del Consejo de Estado o del órgano consultivo superior de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, si existiere, así como informe de la Administración que ejerza la tutela financiera. Simultáneamente a la petición de este dictamen se dará conocimiento a la Administración General del Estado.
2. La creación de nuevos municipios solo podrá realizarse sobre la base de núcleos de población territorialmente diferenciados, de al menos 4.000 habitantes y siempre que los municipios resultantes sean financieramente sostenibles, cuenten con recursos suficientes para el cumplimiento de las competencias municipales y no suponga disminución en la calidad de los servicios que venían siendo prestados.
3. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado, atendiendo a criterios geográficos, sociales, económicos y culturales, podrá establecer medidas que tiendan a fomentar la fusión de municipios con el fin de mejorar la capacidad de gestión de los asuntos públicos locales.
4. Los municipios, con independencia de su población, colindantes dentro de la misma provincia podrán acordar su fusión mediante un convenio de fusión, sin perjuicio del procedimiento previsto en la normativa autonómica. El nuevo municipio resultante de la fusión no podrá segregarse hasta transcurridos diez años

desde la adopción del convenio de fusión. Al municipio resultante de esta fusión le será de aplicación lo siguiente:

a) El coeficiente de ponderación que resulte de aplicación de acuerdo con el artículo 124.1 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo se incrementará en 0,10.

b) El esfuerzo fiscal y el inverso de la capacidad tributaria que le corresponda en ningún caso podrá ser inferior al más elevado de los valores previos que tuvieran cada municipio por separado antes de la fusión de acuerdo con el artículo 124.1 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

c) Su financiación mínima será la suma de las financiaciones mínimas que tuviera cada municipio por separado antes de la fusión de acuerdo con el artículo 124.2 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

d) De la aplicación de las reglas contenidas en las letras anteriores no podrá derivarse, para cada ejercicio, un importe total superior al que resulte de lo dispuesto en el artículo 123 del citado texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

e) Se sumarán los importes de las compensaciones que, por separado, corresponden a los municipios que se fusionen y que se derivan de la reforma del Impuesto sobre Actividades Económicas de la disposición adicional décima de la Ley 51/2002, de 27 de diciembre, de Reforma de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, actualizadas en los mismos términos que los ingresos tributarios del Estado en cada ejercicio respecto a 2004, así como la compensación adicional, regulada en la disposición adicional segunda de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, actualizada en los mismos términos que los ingresos tributarios del Estado en cada ejercicio respecto a 2006.

f) Queda dispensado de prestar nuevos servicios mínimos de los previstos en el artículo 26 que le corresponda por razón de su aumento poblacional.

g) Durante, al menos, los cinco primeros años desde la adopción del convenio de fusión, tendrá preferencia en la asignación de planes de cooperación local, subvenciones, convenios u otros instrumentos basados en la concurrencia. Este plazo podrá prorrogarse por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La fusión conllevará: a) La integración de los territorios, poblaciones y organizaciones de los municipios, incluyendo los medios personales, materiales y económicos, del municipio fusionado. A estos efectos, el Pleno de cada Corporación aprobará las medidas de redimensionamiento para la adecuación de las estructuras organizativas, inmobiliarias, de personal y de recursos resultantes de su nueva situación. De la ejecución de las citadas medidas no podrá derivarse incremento alguno de la masa salarial en los municipios afectados. b) El órgano del gobierno del nuevo municipio resultante estará constituido transitoriamente por la suma de los concejales de los municipios fusionados en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. c) Si se acordara en el Convenio de fusión, cada uno de los municipios fusionados, o alguno de ellos podrá funcionar como forma de organización desconcentrada de conformidad con lo previsto en el artículo 24 bis. d) El nuevo municipio se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los anteriores municipios, sin perjuicio de lo previsto en la letra e). e) Si uno de los municipios fusionados estuviera en situación de déficit se podrán integrar, por acuerdo de los municipios fusionados, las obligaciones, bienes y derechos patrimoniales que se consideren liquidables en un fondo, sin personalidad jurídica y con contabilidad separada, adscrito al nuevo municipio, que designará un liquidador al que le corresponderá la liquidación de este fondo. Esta liquidación deberá llevarse a cabo durante los cinco años siguientes desde la adopción del convenio de fusión, sin perjuicio de los posibles derechos que puedan corresponder a los acreedores. La aprobación de las normas a las que tendrá que ajustarse la contabilidad del fondo corresponderá al Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, a propuesta de la Intervención General de la Administración del Estado. f) El nuevo municipio aprobará un nuevo presupuesto para el ejercicio presupuestario siguiente a la adopción del convenio de fusión.

5. Las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes, en colaboración con la Comunidad Autónoma,

coordinarán y supervisarán la integración de los servicios resultantes del proceso de fusión.
6. El convenio de fusión deberá ser aprobado por mayoría simple de cada uno de los plenos de los municipios fusionados. La adopción de los acuerdos previstos en el artículo 47.2, siempre que traigan causa de una fusión, será por mayoría simple de los miembros de la corporación. Se modifica el apartado 2 por el art. 128.1 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758#a1-40 Téngase en cuenta, para los procedimientos de desanexión iniciados o en tramitación, lo que establece la disposición transitoria 11 de el citado Real Decreto-ley.

Se modifica por el art. 1.5 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 .

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Artículo 14.

1. Los cambios de denominación de los Municipios solo tendrán carácter oficial cuando, tras haber sido anotados en un Registro creado por la Administración del Estado para la inscripción de todas las entidades a que se refiere la presente Ley, se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».
2. La denominación de los Municipios podrá ser, a todos los efectos, en castellano, en cualquier otra lengua española oficial en la respectiva Comunidad Autónoma, o en ambas.

Artículo 15.

Toda persona que viva en España está obligada a inscribirse en el Padrón del municipio en el que resida habitualmente. Quien viva en varios municipios deberá inscribirse únicamente en el que habite durante más tiempo al año. El conjunto de personas inscritas en el Padrón municipal constituye la población del municipio. Los inscritos en el Padrón municipal son los vecinos del municipio. La condición de vecino se adquiere en el mismo momento de su inscripción en el Padrón.

Se modifica por el art. único.2 de la Ley 4/1996, de 10 de enero. Ref. BOE-A-1996-753

Artículo 16.

1. El Padrón municipal es el registro administrativo donde constan los vecinos de un municipio. Sus datos constituyen prueba de la residencia en el municipio y del domicilio habitual en el mismo. Las certificaciones que de dichos datos se expidan tendrán carácter de documento público y fehaciente para todos los efectos administrativos. La inscripción en el Padrón Municipal sólo surtirá efecto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 por el tiempo que subsista el hecho que la motivó y, en todo caso, deberá ser objeto de renovación periódica cada dos años cuando se trate de la inscripción de extranjeros sin autorización de residencia de larga duración, no pertenecientes a un Estado miembro de la Unión Europea, a Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o a otros Estados a los que, en virtud de un convenio internacional se extienda el régimen jurídico previsto para los ciudadanos de los Estados mencionados anteriormente. El transcurso del plazo señalado en el párrafo anterior será causa para acordar la caducidad de las inscripciones que deban ser objeto de renovación periódica, siempre que el interesado no hubiese procedido a tal renovación. En este caso, la caducidad podrá declararse sin necesidad de audiencia previa del interesado.
2. La inscripción en el Padrón municipal contendrá como obligatorios sólo los siguientes datos:
   a) Nombre y apellidos.
   b) Sexo.
   c) Domicilio habitual, con especificación de la referencia catastral, en el territorio fiscal común o el código equivalente en los territorios forales, siempre que el domicilio cuente con referencia catastral o código equivalente.
   d) Nacionalidad.
   e) Lugar y fecha de nacimiento.
   f) Número de documento nacional de identidad o, tratándose de extranjeros:
      1.º Número de identidad de extranjero que conste en el certificado de inscripción en el Registro Central

de Extranjeros expedido por las autoridades españolas, o en su defecto, número del documento acreditativo de la identidad o del pasaporte en vigor expedido por las autoridades del país de procedencia, tratándose de ciudadanos nacionales de Estados miembros de la Unión Europea, de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o de Estados a los que, en virtud de un convenio internacional se extienda el régimen jurídico previsto para los ciudadanos de los Estados mencionados.

2.º Número de identidad de extranjero que conste en documento, en vigor, expedido por las autoridades españolas o, en su defecto, por no ser titulares de estos, el número del pasaporte en vigor expedido por las autoridades del país de procedencia, tratándose de ciudadanos nacionales de Estados no comprendidos en el párrafo anterior, salvo que, por virtud de Tratado o Acuerdo Internacional, disfruten de un régimen específico de exención de visado en materia de pequeño tráfico fronterizo con el municipio en el que se pretenda el empadronamiento, en cuyo caso, se exigirá el correspondiente visado.

g) Certificado o título escolar o académico que se posea.

h) Cuantos otros datos puedan ser necesarios para la elaboración del Censo Electoral, siempre que se garantice el respeto a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española. Asimismo, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la inscripción en el Padrón municipal podrá recoger la aportación voluntaria de los datos relativos a la designación de las personas que pueden representar a cada vecino ante la administración municipal a efectos padronales, el número de teléfono de contacto y la dirección de correo electrónico.

3. Los datos obligatorios del Padrón Municipal se cederán a otras Administraciones públicas que lo soliciten sin consentimiento previo del afectado solamente cuando les sean necesarios para el ejercicio de sus respectivas competencias, y exclusivamente para asuntos en los que la residencia o el domicilio sean datos relevantes. También pueden servir para elaborar estadísticas oficiales sometidas al secreto estadístico, en los términos previstos en la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública y en las leyes de estadística de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia. Los datos de aportación voluntaria no serán susceptibles de cesión en ningún caso. Se modifica por el art. 128.2 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758#a1-40 Téngase en cuenta, en relación con la nueva redacción dada al artículo 16.2.c), lo que establece la disposición transitoria 9 de el citado Real Decreto-ley.

Se modifica la letra f) del apartado 2 por el art. 1.6 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 . Se añaden los párrafos segundo y tercero al apartado 1 y se modifican los apartados 2.f) y 3 por el art. 3.1 a .3 de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre. Ref. BOE-A-2003-21187

Se modifica por el art. único.3 de la Ley 4/1996, de 10 de enero. Ref. BOE-A-1996-753

Artículo 17.

1. La formación, mantenimiento, revisión y custodia del Padrón municipal corresponde al Ayuntamiento, de acuerdo con lo que establezca la legislación del Estado. Con este fin, los distintos organismos de la Administración General del Estado, competentes por razón de la materia, remitirán periódicamente a cada Ayuntamiento información sobre las variaciones de los datos de sus vecinos que con carácter obligatorio deben figurar en el Padrón municipal, en la forma que se establezca reglamentariamente. La gestión del Padrón municipal se llevará por los Ayuntamientos con medios informáticos. Las Diputaciones Provinciales o entidades equivalentes, Cabildos y Consejos insulares asumirán la gestión informatizada de los Padrones de los municipios que, por su insuficiente capacidad económica y de gestión, no puedan mantener los datos de forma automatizada.

2. Los Ayuntamientos realizarán las actuaciones y operaciones necesarias para mantener actualizados sus Padrones de modo que los datos contenidos en éstos concuerden con la realidad. Si un ayuntamiento no llevara a cabo dichas actuaciones, el Instituto Nacional de Estadística, previo informe del Consejo de Empadronamiento, podrá requerirle previamente concretando la inactividad, y si fuere rechazado, sin perjuicio de los recursos jurisdiccionales que procedan, podrá acudir a la ejecución sustitutoria prevista en el

artículo 60 de la presente ley.

3. Los Ayuntamientos remitirán al Instituto Nacional de Estadística los datos de sus respectivos Padrones, en la forma que reglamentariamente se determine por la Administración General del Estado, a fin de que pueda llevarse a cabo la coordinación entre los Padrones de todos los municipios. El Instituto Nacional de Estadística, en aras a subsanar posibles errores y evitar duplicidades, realizará las comprobaciones oportunas, y comunicará a los Ayuntamientos las actuaciones y operaciones necesarias para que los datos padronales puedan servir de base para la elaboración de estadísticas de población a nivel nacional, para que las cifras resultantes de las revisiones anuales puedan ser declaradas oficiales, y para que los Ayuntamientos puedan remitir, debidamente actualizados, los datos del Censo Electoral. Corresponderá a la persona que ejerza la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística la resolución de las discrepancias que, en materia de empadronamiento, surjan entre los Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales o entidades equivalentes, Cabildos y Consejos insulares o entre estos entes y el Instituto Nacional de Estadística, así como elevar al Gobierno de la Nación la propuesta de cifras oficiales de población de los municipios españoles, comunicándolo en los términos que reglamentariamente se determinan al Ayuntamiento interesado. El Instituto Nacional de Estadística podrá ceder los datos de su base padronal a otras Administraciones Públicas en las mismas condiciones señaladas en el artículo 16.3. Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística facilitará a los Institutos estadísticos de las Comunidades Autónomas, u órganos competentes en la materia, los datos relativos a los padrones de los municipios de su ámbito territorial en las condiciones previstas en el artículo 16.3, y con la periodicidad que se acuerde entre las partes.

4. Adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda se crea el Consejo de Empadronamiento como órgano colegiado de colaboración entre la Administración General del Estado y los Entes Locales en materia padronal, de acuerdo con lo que reglamentariamente se establezca. El Consejo será presidido por el Presidente del Instituto Nacional de Estadística y estará formado por representantes de la Administración General del Estado y de los Entes Locales. El Consejo funcionará en Pleno y en Comisión, existiendo en cada provincia una Sección Provincial bajo la presidencia del Delegado del Instituto Nacional de Estadística y con representación de los Entes Locales. El Consejo de Empadronamiento desempeñará las siguientes funciones:

A) Elevar a la decisión de la persona que ejerza la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística propuesta vinculante de resolución de las discrepancias que surjan en materia de empadronamiento entre Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales o entidades equivalentes, Cabildos, Consejos insulares o entre estos entes y el Instituto Nacional de Estadística.

B) Informar, con carácter vinculante, las propuestas que eleve al Gobierno el Presidente del Instituto Nacional de Estadística sobre cifras oficiales de población de los municipios españoles.

C) Proponer la aprobación de las instrucciones técnicas precisas para la gestión de los padrones municipales.

D) Cualquier otra función que se le atribuya por disposición legal o reglamentaria.

5. La Administración General del Estado, en colaboración con los Ayuntamientos y Administraciones de las Comunidades Autónomas confeccionará un Padrón de españoles residentes en el extranjero, al que será de aplicación las normas de esta Ley que regulan el Padrón municipal. Las personas inscritas en este Padrón se considerarán vecinos del municipio español que figura en los datos de su inscripción únicamente a efectos del ejercicio del derecho de sufragio, no constituyendo, en ningún caso, población del municipio. Se modifican los apartados 1, 3 y 4 por el art. 128.3 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758#a1-40

Se añade el párrafo segundo al apartado 2 y se modifica el último párrafo del apartado 3 por el art. 3.4 de la Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre. Ref. BOE-A-2003-21187

Se modifica por el art. único.4 de la Ley 4/1996, de 10 de enero. Ref. BOE-A-1996-753

Artículo 18.

1. Son derechos y deberes de los vecinos:

a) Ser elector y elegible de acuerdo con lo dispuesto en la legislación electoral.

b) Participar en la gestión municipal de acuerdo con lo dispuesto en las leyes y, en su caso, cuando la

colaboración con carácter voluntario de los vecinos sea interesada por los órganos de gobierno y administración municipal.

c) Utilizar, de acuerdo con su naturaleza, los servicios públicos municipales, y acceder a los aprovechamientos comunales, conforme a las normas aplicables.

d) Contribuir mediante las prestaciones económicas y personales legalmente previstas a la realización de las competencias municipales.

e) Ser informado, previa petición razonada, y dirigir solicitudes a la Administración municipal en relación a todos los expedientes y documentación municipal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 105 de la Constitución.

f) Pedir la consulta popular en los términos previstos en la ley.

g) Exigir la prestación y, en su caso, el establecimiento del correspondiente servicio público, en el supuesto de constituir una competencia municipal propia de carácter obligatorio.

h) Ejercer la iniciativa popular en los términos previstos en el artículo 70 bis.

i) Aquellos otros derechos y deberes establecidos en las leyes.

2. La inscripción de los extranjeros en el padrón municipal no constituirá prueba de su residencia legal en España ni les atribuirá ningún derecho que no les confiera la legislación vigente, especialmente en materia de derechos y libertades de los extranjeros en España.

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Se modifica el apartado 2 por el art. único.5 de la Ley 4/1996, de 10 de enero. Ref. BOE-A-1996-753

CAPÍTULO II Organización

Artículo 19.

1. El Gobierno y la administración municipal, salvo en aquellos municipios que legalmente funcionen en régimen de Concejo Abierto, corresponde al ayuntamiento, integrado por el Alcalde y los Concejales.

2. Los Concejales son elegidos mediante sufragio universal, igual, libre, directo y secreto, y el Alcalde es elegido por los Concejales o por los vecinos; todo ello en los términos que establezca la legislación electoral general.

3. El régimen de organización de los municipios señalados en el título X de esta ley se ajustará a lo dispuesto en el mismo. En lo no previsto por dicho título, será de aplicación el régimen común regulado en los artículos siguientes.

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Artículo 20.

1. La organización municipal responde a las siguientes reglas:

a) El Alcalde, los Tenientes de Alcalde y el Pleno existen en todos los ayuntamientos.

b) La Junta de Gobierno Local existe en todos los municipios con población superior a 5.000 habitantes y en los de menos, cuando así lo disponga su reglamento orgánico o así lo acuerde el Pleno de su ayuntamiento.

c) En los municipios de más de 5.000 habitantes, y en los de menos en que así lo disponga su reglamento orgánico o lo acuerde el Pleno, existirán, si su legislación autonómica no prevé en este ámbito otra forma organizativa, órganos que tengan por objeto el estudio, informe o consulta de los asuntos que han de ser sometidos a la decisión del Pleno, así como el seguimiento de la gestión del Alcalde, la Junta de Gobierno Local y los concejales que ostenten delegaciones, sin perjuicio de las competencias de control que corresponden al Pleno. Todos los grupos políticos integrantes de la corporación tendrán derecho a participar en dichos órganos, mediante la presencia de concejales pertenecientes a los mismos en proporción al número de Concejales que tengan en el Pleno.

d) La Comisión Especial de Sugerencias y Reclamaciones existe en los municipios señalados en el título X, y en aquellos otros en que el Pleno así lo acuerde, por el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros, o así lo disponga su Reglamento orgánico.

e) La Comisión Especial de Cuentas existe en todos los municipios, de acuerdo con la estructura prevista en el artículo 116.

2. Las leyes de las comunidades autónomas sobre el régimen local podrán establecer una organización municipal complementaria a la prevista en el número anterior.

3. Los propios municipios, en los reglamentos orgánicos, podrán establecer y regular otros órganos complementarios, de conformidad con lo previsto en este artículo y en las leyes de las comunidades autónomas a las que se refiere el número anterior.

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Se modifica por el art. 1.2 de la Ley 11/1999, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1999-8932 Redactado el apartado 1.b) conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 184, de 3 de agosto de 1999. Ref. BOE-A-1999-16744

Se declara la inconstitucionalidad y nulidad de los incisos destacados del apartado 1.c), si se interpreta en el sentido del fundamento jurídico 6, y del apartado 2, por Sentencia del TC 214/1989, de 21 de diciembre. Ref. BOE-T-1990-624

Artículo 21.

1. El Alcalde es el Presidente de la Corporación y ostenta las siguientes atribuciones:

a) Dirigir el gobierno y la administración municipal.

b) Representar al ayuntamiento.

c) Convocar y presidir las sesiones del Pleno, salvo los supuestos previstos en esta ley y en la legislación electoral general, de la Junta de Gobierno Local, y de cualesquiera otros órganos municipales cuando así se establezca en disposición legal o reglamentaria, y decidir los empates con voto de calidad.

d) Dirigir, inspeccionar e impulsar los servicios y obras municipales.

e) Dictar bandos.

f) El desarrollo de la gestión económica de acuerdo con el Presupuesto aprobado, disponer gastos dentro de los límites de su competencia, concertar operaciones de crédito, con exclusión de las contempladas en el artículo 158.5 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, siempre que aquéllas estén previstas en el Presupuesto y su importe acumulado dentro de cada ejercicio económico no supere el 10 por ciento de sus recursos ordinarios, salvo las de tesorería que le corresponderán cuando el importe acumulado de las operaciones vivas en cada momento no supere el 15 por ciento de los ingresos corrientes liquidados en el ejercicio anterior, ordenar pagos y rendir cuentas ; todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

g) Aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno, aprobar las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo y distribuir las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas.

h) Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno, en estos dos últimos casos, en la primera sesión que celebre. Esta atribución se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 99.1 y 3 de esta ley.

i) Ejercer la jefatura de la Policía Municipal.

j) Las aprobaciones de los instrumentos de planeamiento de desarrollo del planeamiento general no expresamente atribuidas al Pleno, así como la de los instrumentos de gestión urbanística y de los proyectos de urbanización.

k) El ejercicio de las acciones judiciales y administrativas y la defensa del ayuntamiento en las materias de su competencia, incluso cuando las hubiere delegado en otro órgano, y, en caso de urgencia, en materias de la competencia del Pleno, en este supuesto dando cuenta al mismo en la primera sesión que celebre para su ratificación.

l) La iniciativa para proponer al Pleno la declaración de lesividad en materias de la competencia de la Alcaldía.

m) Adoptar personalmente, y bajo su responsabilidad, en caso de catástrofe o de infortunios públicos o grave riesgo de los mismos, las medidas necesarias y adecuadas dando cuenta inmediata al Pleno.

n) Sancionar las faltas de desobediencia a su autoridad o por infracción de las ordenanzas municipales, salvo en los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos. ñ) (Derogada)

o) La aprobación de los proyectos de obras y de servicios cuando sea competente para su contratación o concesión y estén previstos en el presupuesto.

p) (Derogada)

q) El otorgamiento de las licencias, salvo que las leyes sectoriales lo atribuyan expresamente al Pleno o a la Junta de Gobierno Local.

r) Ordenar la publicación, ejecución y hacer cumplir los acuerdos del Ayuntamiento.

s) Las demás que expresamente le atribuyan las leyes y aquellas que la legislación del Estado o de las comunidades autónomas asignen al municipio y no atribuyan a otros órganos municipales.

2. Corresponde asimismo al Alcalde el nombramiento de los Tenientes de Alcalde.

3. El Alcalde puede delegar el ejercicio de sus atribuciones, salvo las de convocar y presidir las sesiones del Pleno y de la Junta de Gobierno Local, decidir los empates con el voto de calidad, la concertación de operaciones de crédito, la jefatura superior de todo el personal, la separación del servicio de los funcionarios y el despido del personal laboral, y las enunciadas en los párrafos a), e), j), k), l) y m) del apartado 1 de este artículo. No obstante, podrá delegar en la Junta de Gobierno Local el ejercicio de las atribuciones contempladas en el párrafo j).

Se deroga el apartado 1.ñ) y .p) por la disposición derogatoria única.b) de la Ley 30/2007, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2007-18874

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Se modifica el apartado 1.f) por el art. 46.1 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-1999-24786

Se modifica por el art. 1.3 de la Ley 11/1999, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1999-8932 Redactado el apartado 1.f) y .m) conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 184, de 3 de agosto de 1999. Ref. BOE-A-1999-16744

Se añade la letra m) y se reordena la anterior letra m) como n) por el art. 4.1 y .2 de la Ley 7/1997, de 14 de abril. Ref. BOE-A-1997-7879

Se añade el párrafo n) al apartado 1 por el art. 4.1, 4.2 del Real Decreto-Ley 5/1996, de 7 de junio. Ref. BOE-A-1996-13000

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 147, de 18 de junio de 1996. Ref. BOE-A-1996-13887

Artículo 22.

1. El Pleno, integrado por todos los Concejales, es presidido por el Alcalde.

2. Corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones:

a) El control y la fiscalización de los órganos de gobierno.

b) Los acuerdos relativos a la participación en organizaciones supramunicipales; alteración del término municipal; creación o supresión de municipios y de las entidades a que se refiere el artículo 45; creación de órganos desconcentrados; alteración de la capitalidad del municipio y el cambio de nombre de éste o de aquellas entidades y la adopción o modificación de su bandera, enseña o escudo.

c) La aprobación inicial del planeamiento general y la aprobación que ponga fin a la tramitación municipal de los planes y demás instrumentos de ordenación previstos en la legislación urbanística, así como los convenios que tengan por objeto la alteración de cualesquiera de dichos instrumentos.

d) La aprobación del reglamento orgánico y de las ordenanzas.

e) La determinación de los recursos propios de carácter tributario; la aprobación y modificación de los presupuestos, y la disposición de gastos en materia de su competencia y la aprobación de las cuentas; todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

f) La aprobación de las formas de gestión de los servicios y de los expedientes de municipalización.

g) La aceptación de la delegación de competencias hecha por otras Administraciones públicas.

h) El planteamiento de conflictos de competencias a otras entidades locales y demás Administraciones públicas.

i) La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.

j) El ejercicio de acciones judiciales y administrativas y la defensa de la corporación en materias de competencia plenaria.

k) La declaración de lesividad de los actos del Ayuntamiento.

l) La alteración de la calificación jurídica de los bienes de dominio público.

m) La concertación de las operaciones de crédito cuya cuantía acumulada, dentro de cada ejercicio económico, exceda del 10 por ciento de los recursos ordinarios del Presupuesto -salvo las de tesorería, que le corresponderán cuando el importe acumulado de las operaciones vivas en cada momento supere el 15 por ciento de los ingresos corrientes liquidados en el ejercicio anterior- todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

n) (Derogada) ñ) La aprobación de los proyectos de obras y servicios cuando sea competente para su contratación o concesión, y cuando aún no estén previstos en los presupuestos.

o) (Derogada)

p) Aquellas otras que deban corresponder al Pleno por exigir su aprobación una mayoría especial.

q) Las demás que expresamente le confieran las leyes.

3. Corresponde, igualmente, al Pleno la votación sobre la moción de censura al Alcalde y sobre la cuestión de confianza planteada por el mismo, que serán públicas y se realizarán mediante llamamiento nominal en todo caso, y se rigen por lo dispuesto en la legislación electoral general.

4. El Pleno puede delegar el ejercicio de sus atribuciones en el Alcalde y en la Junta de Gobierno Local, salvo las enunciadas en el apartado 2, párrafos a), b), c), d), e), f), g), h), i), l) y p), y en el apartado 3 de este artículo.

Se modifica el apartado 2 por la disposición adicional 9.1 de la Ley del Suelo y Rehabilitación Urbana, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11723#danovena .

Se modifica el apartado 2 por la disposición adicional 9.1 del Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio. Ref. BOE-A-2008-10792

Se deroga el apartado 1.n) y .o) por la disposición derogatoria única.b) de la Ley 30/2007, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2007-18874

Se modifica el párrafo primero y las letras c) y o) del apartado 2 por la disposición adicional 9.1 de la Ley 8/2007, de 28 de mayo. Ref. BOE-A-2007-10701

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Se modifica por el art. 1.4 de la Ley 11/1999, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1999-8932

Se modifica el apartado 2.c) por el art. 4.3 de la Ley 7/1997, de 14 de abril. Ref. BOE-A-1997-7879

Se modifica el apartado 2.c) por el art. 4.3 del Real Decreto-Ley 5/1996, de 7 de junio. Ref. BOE-A-1996-13000

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 147, de 18 de junio de 1996. Ref. BOE-A-1996-13887

Artículo 23.

1. La Junta de Gobierno Local se integra por el Alcalde y un número de Concejales no superior al tercio del número legal de los mismos, nombrados y separados libremente por aquél, dando cuenta al Pleno.

2. Corresponde a la Junta de Gobierno Local:

a) La asistencia al Alcalde en el ejercicio de sus atribuciones.

b) Las atribuciones que el Alcalde u otro órgano municipal le delegue o le atribuyan las leyes.

3. Los Tenientes de Alcalde sustituyen, por el orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, al Alcalde, siendo libremente designados y removidos por éste de entre los miembros de la Junta de Gobierno Local y, donde ésta no exista, de entre los Concejales.

4. El Alcalde puede delegar el ejercicio de determinadas atribuciones en los miembros de la Junta de Gobierno Local y, donde ésta no exista, en los Tenientes de Alcalde, sin perjuicio de las delegaciones especiales que, para cometidos específicos, pueda realizar en favor de cualesquiera Concejales, aunque no pertenecieran a aquélla.

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Se modifica el apartado 2.b) por el art. 1.5 de la Ley 11/1999, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1999-8932

Artículo 24.

1. Para facilitar la participación ciudadana en la gestión de los asuntos locales y mejorar ésta, los municipios podrán establecer órganos territoriales de gestión desconcentrada, con la organización, funciones y

competencias que cada ayuntamiento les confiera, atendiendo a las características del asentamiento de la población en el término municipal, sin perjuicio de la unidad de gobierno y gestión del municipio.
2. En los municipios señalados en el artículo 121 será de aplicación el régimen de gestión desconcentrada establecido en el artículo 128.

Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Artículo 24 bis.

1. Las leyes de las Comunidades Autónomas sobre régimen local regularán los entes de ámbito territorial inferior al Municipio, que carecerán de personalidad jurídica, como forma de organización desconcentrada del mismo para la administración de núcleos de población separados, bajo su denominación tradicional de caseríos, parroquias, aldeas, barrios, anteiglesias, concejos, pedanías, lugares anejos y otros análogos, o aquella que establezcan las leyes.
2. La iniciativa corresponderá indistintamente a la población interesada o al Ayuntamiento correspondiente. Este último debe ser oído en todo caso.
3. Solo podrán crearse este tipo de entes si resulta una opción más eficiente para la administración desconcentrada de núcleos de población separados de acuerdo con los principios previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. Se añade por el art. 1.7 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 . Téngase en cuenta lo previsto en las disposiciones transitorias 4 y 5 de la citada Ley, sobre disolución de entidades de ámbito territorial inferior al Municipio y las que estén en constitución.

CAPÍTULO III Competencias

Artículo 25.

1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.
2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.

f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.

g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.

h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.

i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.

j) Protección de la salubridad pública.

k) Cementerios y actividades funerarias.

l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.

m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.

n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de

titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial. ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.

p) Promoción y participación en comunidades ciudadanas de energía y comunidades de energías renovables que permitan contribuir a la obtención de beneficios medioambientales, económicos o sociales en los municipios donde operan, así como el impulso de actuaciones de transición energética tales como la eficiencia energética, la electrificación y el fomento del autoconsumo.

3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.

4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas. Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública.

6. Con carácter previo a la atribución de competencias a los municipios, de acuerdo con el principio de diferenciación, deberá realizarse una ponderación específica de la capacidad de gestión de la entidad local, dejando constancia de tal ponderación en la motivación del instrumento jurídico que realice la atribución competencial, ya sea en su parte expositiva o en la memoria justificativa correspondiente.

Se añade la letra p) al apartado 2 por la disposición final 2 del Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo. Ref. BOE-A-2026-6544#df-2

Se añade el apartado 6 por el art. 128.4 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758#a1-40

Se añade la letra o) al apartado 2 por la disposición final 1 del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto. Ref. BOE-A-2018-11135#df

Se modifica por el art. 1.8 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 .

Se declara que no es inconstitucional el apartado 3, por conexión a lo declarado para el art. 2.2, interpretado en los términos del fundamento jurídico 3, por Sentencia del TC 214/1989, de 21 de diciembre. Ref. BOE-T-1990-624 .

Artículo 26.

1. Los Municipios deberán prestar, en todo caso, los servicios siguientes:

a) En todos los Municipios: alumbrado público, cementerio, recogida de residuos, limpieza viaria, abastecimiento domiciliario de agua potable, alcantarillado, acceso a los núcleos de población y pavimentación de las vías públicas.

b) En los Municipios con población superior a 5.000 habitantes, además: parque público, biblioteca pública y tratamiento de residuos.

c) En los Municipios con población superior a 20.000 habitantes, además: protección civil, evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social, prevención y extinción de incendios e instalaciones deportivas de uso público.

d) En los Municipios con población superior a 50.000 habitantes, además: transporte colectivo urbano de viajeros y medio ambiente urbano.

2. En los municipios con población inferior a 20.000 habitantes será la Diputación provincial o entidad equivalente la que coordinará la prestación de los siguientes servicios:

a) Recogida y tratamiento de residuos.

b) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.

c) Limpieza viaria.

d) Acceso a los núcleos de población.

e) Pavimentación de vías urbanas.

f) Alumbrado público. Para coordinar la citada prestación de servicios la Diputación propondrá, con la conformidad de los municipios afectados, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la forma de prestación, consistente en la prestación directa por la Diputación o la implantación de fórmulas de gestión compartida a través de consorcios, mancomunidades u otras fórmulas. Para reducir los costes efectivos de los servicios el mencionado Ministerio decidirá sobre la propuesta formulada que deberá contar con el informe preceptivo de la Comunidad Autónoma si es la Administración que ejerce la tutela financiera. Téngase en cuenta que se declaran inconstitucionales y nulos los incisos destacados, en la redacción dada por el art. 1.9 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756#aprimero ., por Sentencia del TC 111/2016, de 9 de junio. Ref. BOE-A-2016-6839 . Cuando el municipio justifique ante la Diputación que puede prestar estos servicios con un coste efectivo menor que el derivado de la forma de gestión propuesta por la Diputación provincial o entidad equivalente, el municipio podrá asumir la prestación y coordinación de estos servicios si la Diputación lo considera acreditado. Cuando la Diputación o entidad equivalente asuma la prestación de estos servicios repercutirá a los municipios el coste efectivo del servicio en función de su uso. Si estos servicios estuvieran financiados por tasas y asume su prestación la Diputación o entidad equivalente, será a ésta a quien vaya destinada la tasa para la financiación de los servicios.

3. La asistencia de las Diputaciones o entidades equivalentes a los Municipios, prevista en el artículo 36, se dirigirá preferentemente al establecimiento y adecuada prestación de los servicios mínimos. Se declaran inconstitucionales y nulos los incisos destacados del apartado 2, en la redacción dada por el art. 1.9 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756#aprimero ., por Sentencia del TC 111/2016, de 9 de junio. Ref. BOE-A-2016-6839 .

Se modifica por el art. 1.9 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 .

Se modifica el apartado 1.c) por el art. 24 del Real Decreto-Ley 7/1996, de 7 de junio. Ref. BOE-A-1996-13002

Se añade el apartado 4 por el art. 1 de la Ley 10/1993, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1993-10455

Artículo 27.

1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias. La delegación habrá de mejorar la eficiencia de la gestión pública, contribuir a eliminar duplicidades administrativas y ser acorde con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. La delegación deberá determinar el alcance, contenido, condiciones y duración de ésta, que no podrá ser inferior a cinco años, así como el control de eficiencia que se reserve la Administración delegante y los medios personales, materiales y económicos, que ésta asigne sin que pueda suponer un mayor gasto de las Administraciones Públicas. La delegación deberá acompañarse de una memoria económica donde se justifiquen los principios a que se refiere el párrafo segundo de este apartado y se valore el impacto en el gasto de las Administraciones Públicas afectadas sin que, en ningún caso, pueda conllevar un mayor gasto de las mismas.

2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos. La Administración delegante podrá solicitar la asistencia de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes para la coordinación y seguimiento de las delegaciones previstas en este apartado.

3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:

a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.

b) Protección del medio natural.

c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

d) Conservación o mantenimiento de centros sanitarios asistenciales de titularidad de la Comunidad Autónoma.

e) Creación, mantenimiento y gestión de las escuelas infantiles de educación de titularidad pública de primer ciclo de educación infantil.

f) Realización de actividades complementarias en los centros docentes.

g) Gestión de instalaciones culturales de titularidad de la Comunidad Autónoma o del Estado, con estricta sujeción al alcance y condiciones que derivan del artículo 149.1.28.ª de la Constitución Española.

h) Gestión de las instalaciones deportivas de titularidad de la Comunidad Autónoma o del Estado, incluyendo las situadas en los centros docentes cuando se usen fuera del horario lectivo.

i) Inspección y sanción de establecimientos y actividades comerciales.

j) Promoción y gestión turística.

k) Comunicación, autorización, inspección y sanción de los espectáculos públicos.

l) Liquidación y recaudación de tributos propios de la Comunidad Autónoma o del Estado.

m) Inscripción de asociaciones, empresas o entidades en los registros administrativos de la Comunidad Autónoma o de la Administración del Estado.

n) Gestión de oficinas unificadas de información y tramitación administrativa.

o) Cooperación con la Administración educativa a través de los centros asociados de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

4. La Administración delegante podrá, para dirigir y controlar el ejercicio de los servicios delegados, dictar instrucciones técnicas de carácter general y recabar, en cualquier momento, información sobre la gestión municipal, así como enviar comisionados y formular los requerimientos pertinentes para la subsanación de las deficiencias observadas. En caso de incumplimiento de las directrices, denegación de las informaciones solicitadas, o inobservancia de los requerimientos formulados, la Administración delegante podrá revocar la delegación o ejecutar por sí misma la competencia delegada en sustitución del Municipio. Los actos del Municipio podrán ser recurridos ante los órganos competentes de la Administración delegante.

5. La efectividad de la delegación requerirá su aceptación por el Municipio interesado.

6. La delegación habrá de ir acompañada en todo caso de la correspondiente financiación, para lo cual será necesaria la existencia de dotación presupuestaria adecuada y suficiente en los presupuestos de la Administración delegante para cada ejercicio económico, siendo nula sin dicha dotación. El incumplimiento de las obligaciones financieras por parte de la Administración autonómica delegante facultará a la Entidad Local delegada para compensarlas automáticamente con otras obligaciones financieras que ésta tenga con aquélla.

7. La disposición o acuerdo de delegación establecerá las causas de revocación o renuncia de la delegación. Entre las causas de renuncia estará el incumplimiento de las obligaciones financieras por parte de la Administración delegante o cuando, por circunstancias sobrevenidas, se justifique suficientemente la imposibilidad de su desempeño por la Administración en la que han sido delegadas sin menoscabo del ejercicio de sus competencias propias. El acuerdo de renuncia se adoptará por el Pleno de la respectiva Entidad Local.

8. Las competencias delegadas se ejercen con arreglo a la legislación del Estado o de las Comunidades Autónomas.

Se modifica por el art. 1.10 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 .

Artículo 28.

Podrán establecerse, en municipios determinados de menos de 20.000 habitantes, sistemas de gestión colaborativa dirigidos a garantizar los recursos suficientes para el cumplimiento de las competencias municipales y, en particular, para una prestación de calidad, financieramente sostenible, de los servicios

públicos mínimos obligatorios, mediante medidas de racionalización organizativa y de funcionamiento; de garantía de la prestación de dichos servicios mediante fórmulas de gestión comunes o asociativas; de sostenimiento del personal en común con otro u otros municipios; y, en general, de fomento del desarrollo económico y social de los municipios. La aplicación efectiva a un municipio de la gestión colaborativa requerirá decisión en tal sentido de la Comunidad Autónoma respectiva, adoptada conforme a su legislación de régimen local propia, y en todo caso, con la conformidad previa del municipio afectado y el informe de las entidades locales afectadas. Se dota de contenido por el art. 128.5 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25758#a1-40

Se suprime por el art. 1.11 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 .

CAPÍTULO IV Regímenes Especiales

Artículo 29.

1. Funcionan en Concejo Abierto:
   a) Los municipios que tradicional y voluntariamente cuenten con ese singular régimen de gobierno y administración.
   b) Aquellos otros en los que por su localización geográfica, la mejor gestión de los intereses municipales u otras circunstancias lo hagan aconsejable.
2. La constitución en concejo abierto de los municipios a que se refiere el apartado b) del número anterior, requiere petición de la mayoría de los vecinos, decisión favorable por mayoría de dos tercios de los miembros del Ayuntamiento y aprobación por la Comunidad Autónoma.
3. En el régimen de Concejo Abierto, el gobierno y la administración municipales corresponden a un Alcalde y una asamblea vecinal de la que forman parte todos los electores. Ajustan su funcionamiento a los usos, costumbres y tradiciones locales y, en su defecto, a lo establecido en esta Ley y las leyes de las Comunidades Autónomas sobre régimen local.
4. No obstante lo anterior, los alcaldes de las corporaciones de municipios de menos de 100 residentes podrán convocar a sus vecinos a Concejo Abierto para decisiones de especial trascendencia para el municipio. Si así lo hicieren deberán someterse obligatoriamente al criterio de la Asamblea vecinal constituida al efecto. Los municipios que con anterioridad venían obligados por Ley en función del número de residentes a funcionar en Concejo Abierto, podrán continuar con ese régimen especial de gobierno y administración si tras la sesión constitutiva de la Corporación, convocada la Asamblea Vecinal, así lo acordaran por unanimidad los tres miembros electos y la mayoría de los vecinos.

Se modifica por la disposición final 1.1 de la Ley Orgánica 2/2011, de 28 de enero. Ref. BOE-A-2011-1639 .

Artículo 30.

Las Leyes sobre régimen local de las Comunidades Autónomas, en el marco de lo establecido en esta Ley, podrán establecer regímenes especiales para Municipios pequeños o de carácter rural y para aquellos que reúnan otras características que lo hagan aconsejable, como su carácter histórico-artístico o el predominio en su término de las actividades turísticas, industriales, mineras u otras semejantes.

TÍTULO V Disposiciones comunes a las Entidades locales

CAPÍTULO V Estatuto de los miembros de las Corporaciones locales

Artículo 73.

1. La determinación del número de miembros de las Corporaciones locales, el procedimiento para su elección, la duración de su mandato y los supuestos de inelegibilidad e incompatibilidad se regularán en la legislación electoral.
2. Los miembros de las Corporaciones locales gozan, una vez que tomen posesión de su cargo, de los honores, prerrogativas y distinciones propios del mismo que se establezcan por la Ley del Estado o de las Comunidades

Autónomas y están obligados al cumplimiento estricto de los deberes y obligaciones inherentes a aquél.
3. A efectos de su actuación corporativa, los miembros de las corporaciones locales se constituirán en grupos políticos, en la forma y con los derechos y las obligaciones que se establezcan con excepción de aquéllos que no se integren en el grupo político que constituya la formación electoral por la que fueron elegidos o que abandonen su grupo de procedencia, que tendrán la consideración de miembros no adscritos. El Pleno de la corporación, con cargo a los Presupuestos anuales de la misma, podrá asignar a los grupos políticos una dotación económica que deberá contar con un componente fijo, idéntico para todos los grupos y otro variable, en función del número de miembros de cada uno de ellos, dentro de los límites que, en su caso, se establezcan con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y sin que puedan destinarse al pago de remuneraciones de personal de cualquier tipo al servicio de la corporación o a la adquisición de bienes que puedan constituir activos fijos de carácter patrimonial. Los derechos económicos y políticos de los miembros no adscritos no podrán ser superiores a los que les hubiesen correspondido de permanecer en el grupo de procedencia, y se ejercerán en la forma que determine el reglamento orgánico de cada corporación. Esta previsión no será de aplicación en el caso de candidaturas presentadas como coalición electoral, cuando alguno de los partidos políticos que la integren decida abandonarla. Respecto a la dotación a que se refiere el párrafo segundo de este apartado 3, las aportaciones que los grupos políticos destinen a los partidos políticos, de conformidad con lo dispuesto en la normativa de financiación de estos últimos, no serán objeto de contabilidad específica excepto de aquellas cantidades que, en su caso, se pudiera reservar el grupo municipal que pondrá a disposición del pleno de la corporación siempre que este lo pida. Téngase en cuenta que este párrafo 5 del apartado 3, modificado por la disposición final 7.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero. Ref. BOE-A-2025-76#df-7 , entra en vigor el 3 de abril de 2025, según determina su disposición final 38.1 Redacción anterior: "Los grupos políticos deberán llevar con una contabilidad específica de la dotación a que se refiere el párrafo segundo de este apartado 3, que pondrán a disposición del Pleno de la Corporación, siempre que éste lo pida." Cuando la mayoría de los concejales de un grupo político municipal abandonen la formación política que presentó la candidatura por la que concurrieron a las elecciones o sean expulsados de la misma, serán los concejales que permanezcan en la citada formación política los legítimos integrantes de dicho grupo político a todos los efectos. En cualquier caso, el secretario de la corporación podrá dirigirse al representante legal de la formación política que presentó la correspondiente candidatura a efectos de que notifique la acreditación de las circunstancias señaladas.

Se modifica el párrafo 5 del apartado 3, con efectos de 3 de abril de 2025, por la disposición final 7.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero. Ref. BOE-A-2025-76#df-7

Se modifica el apartado 3 por el art. 1.1 de la Ley 57/2003, de 16 de diciembre. Ref. BOE-A-2003-23103

Se añade el apartado 3 por el art. 1.22 de la Ley 11/1999, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1999-8932

Artículo 74.

1. Los miembros de las Corporaciones locales quedan en situación de servicios especiales en los siguientes supuestos:

a) Cuando sean funcionarios de la propia Corporación para la que han sido elegidos.

b) Cuando sean funcionarios de carrera de otras Administraciones públicas y desempeñen en la Corporación para la que han sido elegidos un cargo retribuido y de dedicación exclusiva. En ambos supuestos, las Corporaciones afectadas abonarán las cotizaciones de las mutualidades obligatorias correspondientes para aquellos funcionarios que dejen de prestar el servicio que motivaba su pertenencia a ellas, extendiéndose a las cuotas de clases pasivas.

2. Para el personal laboral rigen idénticas reglas, de acuerdo con lo previsto en su legislación específica.
3. Los miembros de las Corporaciones locales que no tengan dedicación exclusiva en dicha condición tendrán garantizada, durante el período de su mandato, la permanencia en el centro o centros de trabajo públicos o privados en el que estuvieran prestando servicios en el momento de la elección, sin que puedan ser trasladados u obligados a concursar a otras plazas vacantes en distintos lugares.

Artículo 75.

1. Los miembros de las Corporaciones locales percibirán retribuciones por el ejercicio de sus cargos cuando los desempeñen con dedicación exclusiva, en cuyo caso serán dados de alta en el Régimen general de la Seguridad Social, asumiendo las Corporaciones el pago de las cuotas empresariales que corresponda, salvo lo dispuesto en el artículo anterior. En el supuesto de tales retribuciones, su percepción será incompatible con la de otras retribuciones con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas y de los entes, organismos o empresas de ellas dependientes, así como para el desarrollo de otras actividades, todo ello en los términos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2. Los miembros de las Corporaciones locales que desempeñen sus cargos con dedicación parcial por realizar funciones de presidencia, vicepresidencia u ostentar delegaciones, o desarrollar responsabilidades que así lo requieran, percibirán retribuciones por el tiempo de dedicación efectiva a las mismas, en cuyo caso serán igualmente dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social en tal concepto, asumiendo las Corporaciones las cuotas empresariales que corresponda, salvo lo dispuesto en el artículo anterior. Dichas retribuciones no podrán superar en ningún caso los límites que se fijen, en su caso, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. En los acuerdos plenarios de determinación de los cargos que lleven aparejada esta dedicación parcial y de las retribuciones de los mismos, se deberá contener el régimen de la dedicación mínima necesaria para la percepción de dichas retribuciones. Los miembros de las Corporaciones locales que sean personal de las Administraciones públicas y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes solamente podrán percibir retribuciones por su dedicación parcial a sus funciones fuera de su jornada en sus respectivos centros de trabajo, en los términos señalados en el artículo 5 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado sexto del presente artículo.

3. Sólo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el pleno de la misma.

4. Los miembros de las Corporaciones locales percibirán indemnizaciones por los gastos efectivos ocasionados en el ejercicio de su cargo, según las normas de aplicación general en las Administraciones públicas y las que en desarrollo de las mismas apruebe el pleno corporativo.

5. Las Corporaciones locales consignarán en sus presupuestos las retribuciones, indemnizaciones y asistencias a que se hace referencia en los cuatro números anteriores, dentro de los límites que con carácter general se establezcan, en su caso. Deberán publicarse íntegramente en el "Boletín Oficial" de la Provincia y fijarse en el tablón de anuncios de la Corporación los acuerdos plenarios referentes a retribuciones de los cargos con dedicación exclusiva y parcial y régimen de dedicación de estos últimos, indemnizaciones y asistencias, así como los acuerdos del Presidente de la Corporación determinando los miembros de la misma que realizarán sus funciones en régimen de dedicación exclusiva o parcial.

6. A efectos de lo dispuesto en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 30.2 de la Ley 30/1984, se entiende por tiempo indispensable para el desempeño del cargo electivo de una Corporación local, el necesario para la asistencia a las sesiones del pleno de la Corporación o de las Comisiones y atención a las Delegaciones de que forme parte o que desempeñe el interesado.

7. Los representantes locales, así como los miembros no electos de la Junta de Gobierno Local, formularán declaración sobre causas de posible incompatibilidad y sobre cualquier actividad que les proporcione o pueda proporcionar ingresos económicos. Formularán asimismo declaración de sus bienes patrimoniales y de la participación en sociedades de todo tipo, con información de las sociedades por ellas participadas y de las autoliquidaciones de los impuestos sobre la Renta, Patrimonio y, en su caso, Sociedades. Tales declaraciones, efectuadas en los modelos aprobados por los plenos respectivos, se llevarán a cabo antes de la toma de posesión, con ocasión del cese y al final del mandato, así como cuando se modifiquen las circunstancias de hecho. Las declaraciones anuales de bienes y actividades serán publicadas con carácter anual, y en todo caso en el momento de la finalización del mandato, en los términos que fije el Estatuto municipal. Tales

declaraciones se inscribirán en los siguientes Registros de intereses, que tendrán carácter público:

a) La declaración sobre causas de posible incompatibilidad y actividades que proporcionen o puedan proporcionar ingresos económicos, se inscribirá, en el Registro de Actividades constituido en cada Entidad local.

b) La declaración sobre bienes y derechos patrimoniales se inscribirá en el Registro de Bienes Patrimoniales de cada Entidad local, en los términos que establezca su respectivo estatuto. Los representantes locales y miembros no electos de la Junta de Gobierno Local respecto a los que, en virtud de su cargo, resulte amenazada su seguridad personal o la de sus bienes o negocios, la de sus familiares, socios, empleados o personas con quienes tuvieran relación económica o profesional podrán realizar la declaración de sus bienes y derechos patrimoniales ante el Secretario o la Secretaria de la Diputación Provincial o, en su caso, ante el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente. Tales declaraciones se inscribirán en el Registro Especial de Bienes Patrimoniales, creado a estos efectos en aquellas instituciones. En este supuesto, aportarán al Secretario o Secretaria de su respectiva entidad mera certificación simple y sucinta, acreditativa de haber cumplimentado sus declaraciones, y que éstas están inscritas en el Registro Especial de Intereses a que se refiere el párrafo anterior, que sea expedida por el funcionario encargado del mismo.

8. Durante los dos años siguientes a la finalización de su mandato, a los representantes locales a que se refiere el apartado primero de este artículo que hayan ostentado responsabilidades ejecutivas en las diferentes áreas en que se organice el gobierno local, les serán de aplicación en el ámbito territorial de su competencia las limitaciones al ejercicio de actividades privadas establecidas en el artículo 15 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado. A estos efectos, los Ayuntamientos podrán contemplar una compensación económica durante ese periodo para aquéllos que, como consecuencia del régimen de incompatibilidades, no puedan desempeñar su actividad profesional, ni perciban retribuciones económicas por otras actividades. Se modifican los apartados 7 y 8 por la disposición adicional 9.3 y 4 de la Ley del Suelo y Rehabilitación Urbana, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11723#danovena . Se modifican los apartados 7 y 8 por la disposición adicional 9.3 y .4 del Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio. Ref. BOE-A-2008-10792

Se modifica el apartado 7 y se añade el apartado 8 por la disposición adicional 9.3 y .4 de la Ley 8/2007, de 28 de mayo. Ref. BOE-A-2007-10701 Se añaden los párrafos cinco y seis al apartado 7 por el art. 6 de la Ley Orgánica 1/2003, de 10 de marzo. Ref. BOE-A-2003-4923

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 207, de 29 de agosto de 2003. Ref. BOE-A-2003-16835

Se modifica por el art. 42 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2000-24357

Se modifica el apartado 1 por el art. 1.23 de la Ley 11/1999, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1999-8932

Se modifica por el art. 4 de la Ley 9/1991, de 22 de marzo. Ref. BOE-A-1991-7736

Artículo 75 bis. Régimen retributivo de los miembros de las Corporaciones Locales y del personal al servicio de las Entidades Locales.

1. Los miembros de las Corporaciones Locales serán retribuidos por el ejercicio de su cargo en los términos establecidos en el artículo anterior. Los Presupuestos Generales del Estado determinarán, anualmente, el límite máximo total que pueden percibir los miembros de las Corporaciones Locales por todos los conceptos retributivos y asistencias, excluidos los trienios a los que en su caso tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales, atendiendo entre otros criterios a la naturaleza de la Corporación local y a su población según la siguiente tabla: Habitantes Referencia Más de 500.000 Secretario de Estado. 300.001 a 500.000 Secretario de Estado -10%. 150.001 a 300.000 Secretario de Estado -20%. 75.001 a 150.000 Secretario de Estado -25%. 50.001 a 75.000 Secretario de Estado -35%. 20.001 a 50.000 Secretario de Estado -45%. 10.001 a 20.000 Secretario de Estado -50%. 5.001 a 10.000 Secretario de Estado -55%. 1.000 a 5.000 Secretario de Estado -60%. Los miembros de Corporaciones locales de población inferior a 1.000 habitantes no tendrán dedicación exclusiva. Excepcionalmente, podrán desempeñar sus cargos con dedicación parcial, percibiendo sus retribuciones dentro de los límites máximos señalados al efecto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Sin perjuicio de la regla general establecida en el apartado anterior, en el caso de las retribuciones de los Presidentes de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes, tendrán un límite máximo por todos los conceptos retributivos y asistencias que será igual a la retribución del tramo correspondiente al Alcalde o Presidente de la Corporación municipal más poblada de su provincia. En el caso de los Cabildos y Consejos Insulares, sus Presidentes tendrán un límite máximo por todos los conceptos retributivos y asistencias referenciado a la retribución del tramo correspondiente al Alcalde o Presidente de la Corporación municipal más poblada de su provincia, según la siguiente tabla: Habitantes Referencia Más de 150.000 Alcalde o Presidente de la Corporación municipal más poblada de su provincia. 25.000 a 150.000 70% del Alcalde o Presidente de la Corporación municipal más poblada de su provincia. 0 a 25.000 50% del Alcalde o Presidente de la Corporación municipal más poblada de su provincia. Los concejales que sean proclamados diputados provinciales o equivalentes deberán optar por mantener el régimen de dedicación exclusiva en una u otra Entidad Local, sin que en ningún caso puedan acumularse ambos regímenes de dedicación.
3. Solo los miembros de la Corporación que no tengan dedicación exclusiva ni dedicación parcial percibirán asistencias por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados de la Corporación de que formen parte, en la cuantía señalada por el Pleno de la misma.
4. En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en el artículo 93.2 de esta Ley, las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado podrán establecer un límite máximo y mínimo total que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de las Entidades Locales y entidades de ellas dependientes en función del grupo profesional de los funcionarios públicos o equivalente del personal laboral, así como de otros factores que se puedan determinar en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año. Se añade por el art. 1.18 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 . Téngase en cuenta para la aplicación de las limitaciones referidas al número de personal eventual y cargos públicos con dedicación exclusiva, la disposición transitoria décima de la citada Ley.

Artículo 75 ter. Limitación en el número de los cargos públicos de las Entidades Locales con dedicación exclusiva.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 75 de esta Ley, la prestación de servicios en los Ayuntamientos en régimen de dedicación exclusiva por parte de sus miembros deberá ajustarse en todo caso a los siguientes límites:

a) En los Ayuntamientos de Municipios con población inferior a 1.000 habitantes, ningún miembro podrá prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva.

b) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 1.001 y 2.000 habitantes, solo un miembro podrá prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva.

c) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 2.001 y 3.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de dos.

d) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 3.001 y 10.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de tres.

e) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 10.001 y 15.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de cinco.

f) En Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 15.001 y 20.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de siete.

g) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 20.001 y 35.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de diez.

h) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 35.001 y 50.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de once.

i) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 50.001 y 100.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de quince.

j) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 100.001 y 300.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de dieciocho.
k) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 300.001 y 500.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de veinte.
l) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 500.001 y 700.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de veintidós.
m) En los Ayuntamientos de Municipios con población comprendida entre 700.001 y 1.000.000 habitantes, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederá de veinticinco.
n) En los Ayuntamientos de Municipios de Madrid y Barcelona, los miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva no excederán, respectivamente, de cuarenta y cinco y de treinta y dos.

2. El número máximo de miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva en las Diputaciones provinciales será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del municipio más poblado de su provincia.
3. En los Cabildos y Consejos Insulares el número máximo de miembros que podrán prestar sus servicios en régimen de dedicación exclusiva se determinará en función del siguiente criterio: en las islas con más de 800.000 habitantes se reduce en 2 respecto al número actual de miembros de cabildo, y en las de menos de 800.000 habitantes el 60% de los cargos electos en cada Cabildo Insular. Se añade por el art. 1.19 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2013-13756 . Téngase en cuenta para la aplicación de las limitaciones referidas al número de cargos públicos con dedicación exclusiva, la disposición transitoria décima de la citada Ley.

Artículo 76.

Sin perjuicio de las causas de incompatibilidad establecidas por la Ley, los miembros de las Corporaciones locales deberán abstenerse de participar en la deliberación, votación, decisión y ejecución de todo asunto cuando concurra alguna de las causas a que se refiere la legislación de procedimiento administrativo y contratos de las Administraciones Públicas. La actuación de los miembros en que concurran tales motivos implicará, cuando haya sido determinante, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

Artículo 77.

Todos los miembros de las Corporaciones locales tienen derecho a obtener del Alcalde o Presidente o de la Comisión de Gobierno cuantos antecedentes, datos o informaciones obren en poder de los servicios de la Corporación y resulten precisos para el desarrollo de su función. La solicitud de ejercicio del derecho recogido en el párrafo anterior habrá de ser resuelta motivadamente en los cinco días naturales siguientes a aquél en que se hubiese presentado.

Se añade el segundo párrafo por el art. 1.24 de la Ley 11/1999, de 21 de abril. Ref. BOE-A-1999-8932

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 184, de 3 de agosto de 1999. Ref. BOE-A-1999-16744

Artículo 78.

1. Los miembros de las Corporaciones locales están sujetos a responsabilidad civil y penal por los actos y omisiones realizados en el ejercicio de su cargo. Las responsabilidades se exigirán ante los Tribunales de Justicia competentes y se tramitarán por el procedimiento ordinario aplicable.
2. Son responsables de los acuerdos de las Corporaciones locales los miembros de las mismas que los hubiesen votado favorablemente.
3. Las Corporaciones locales podrán exigir la responsabilidad de sus miembros cuando por dolo o culpa grave, hayan causado daños y perjuicios a la Corporación o a terceros, si éstos hubiesen sido indemnizados por aquélla.
4. Los Presidentes de las Corporaciones locales podrán sancionar con multa a los miembros de las mismas,

por falta no justificada de asistencia a las sesiones o incumplimiento reiterado de sus obligaciones, en los términos que determine la Ley de la Comunidad Autónoma y, supletoriamente, la del Estado.

TÍTULO VII Personal al servicio de las Entidades locales

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 89.
El personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

Artículo 90.
1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.
2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.
3. Las Corporaciones locales constituirán Registros de personal, coordinados con los de las demás Administraciones públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

Artículo 91.
1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.
2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 3 · Anexo II.–temario

1. Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece en su artículo 23, que la Junta se integra por:

A) El Alcalde y los concejales del equipo de gobierno.
B) El Alcalde y un número de concejales no superior al tercio del número legal de los mismos.
C) El Alcalde y un número de concejales no inferior al tercio del número legal de los mismos.
D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. En los municipios con población inferior a 20.000 habitantes, la Diputación provincial o entidad equivalente coordinará la prestación de los siguientes servicios, según recoge el artículo 26.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local:

A) Recogida y tratamiento de residuos, abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales, transporte colectivo urbano de viajeros, acceso a los núcleos de población, pavimentación de vías urbanas, alumbrado público.

B) Recogida y tratamiento de residuos, abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales, limpieza viaria, acceso a los núcleos de población, protección civil, alumbrado público.

C) Recogida y tratamiento de residuos, abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales, limpieza viaria, alcantarillado, pavimentación de vías urbanas, alumbrado público.

D) Recogida y tratamiento de residuos, abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales, limpieza viaria, acceso a los núcleos de población, pavimentación de vías urbanas, alumbrado público.

3. En todo caso, cuando se trate de la inscripción de extranjeros sin autorización de residencia de larga duración, no pertenecientes a un Estado miembro de la Unión Europea, a Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o a otros Estados a los que, en virtud de un convenio internacional, se extienda el régimen jurídico previsto para los ciudadanos de los Estados mencionados anteriormente, la inscripción en el padrón municipal deberá ser objeto de renovación periódica:

A) Cada cuatro años.

B) Anualmente.

C) Cada dos años.

D) Todas son incorrectas.

4. Quién es el órgano competente para aprobar el presupuesto local:

A) El Alcalde.

B) La Junta de Gobierno.

C) El Pleno de la Corporación

D) El Secretario de la Corporación.

5. Según el artículo 21.f de la Ley de Bases de Régimen Local, Ley 7/1985, de 2 de abril, es atribución del Alcalde, el desarrollo de la gestión económica de acuerdo con el Presupuesto aprobado, disponer gastos dentro de los límites de sus competencias, concertar operaciones de créditos, con exclusión de las contempladas en:

A) El artículo 158.1 de la Ley 39/1998, de 28 de diciembre.

B) El artículo 158.5 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre.

C) El artículo 158.4 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre.

D) El artículo 158.2, de la Ley 39/1998, de 28 de diciembre.

6. El padrón municipal, regulado en la Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local, se rige por las siguientes normas:

A) Cuando se resida en varios municipios, la inscripción se realizará por cada municipio y por el tiempo en que se resida en el mismo.

B) La condición de vecino se adquiere en el momento de inscripción en el Padrón.

C) El conjunto de personas que habitan en un municipio constituye la población del mismo.

D) Será objeto de renovación periódica cada dos años.

7. Según lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, ¿cuál de las siguientes funciones corresponde al Instituto Nacional de Estadística en materia de coordinación padronal?

A) Autorizar los empadronamientos de extranjeros no comunitarios en municipios costeros.

B) Resolver las discrepancias entre Ayuntamientos, Diputaciones o Cabildos en materia de empadronamiento.

C) Asumir la gestión directa del padrón en municipios de menos de 1.000 habitantes.

D) Validar la legalidad de los estatutos de las entidades locales con población inferior a 5.000 habitantes.

8. ¿Quién ostenta la competencia para imponer la sanción de separación del servicio de los funcionarios locales?

A) El Alcalde o Presidente, como jefe del personal.

B) El Pleno de la Corporación, previo expediente disciplinario.

C) La Junta de Gobierno Local, por ser materia de personal.

D) El secretario de la Corporación autorizado por el Diputado de Personal.

9. Son derechos de los vecinos de un municipio conforme a la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local:

A) Ejercer la iniciativa popular presentando propuestas en materia local suscritas por al menos el 50% de la población.

B) Ser elector y elegible, conforme al Reglamento Orgánico de la Entidad Local.

C) Participar en la gestión municipal.

D) Todas son correctas.

10. Según el art. 77 de la Ley de Bases de Régimen Local, todos los miembros de las Corporaciones locales tienen derecho a obtener del Alcalde o Presidente o de la Comisión de Gobierno cuantos antecedentes, datos o informaciones obren en poder de los servicios de la Corporación y resulten precisos para el desarrollo de su función y, por ello:

A) La solicitud de ejercicio del derecho recogido en el párrafo anterior habrá de ser resuelta motivadamente en los cinco días naturales siguientes a aquél en que se hubiese presentado

B) La solicitud de ejercicio del derecho recogido en el párrafo anterior habrá de ser resuelta motivadamente en los cinco días hábiles siguientes a aquél en que se hubiese presentado

C) La solicitud de ejercicio del derecho recogido en el párrafo anterior habrá de ser resuelta motivadamente en los treinta días naturales siguientes a aquél en que se hubiese presentado

D) La solicitud de ejercicio del derecho recogido en el párrafo anterior habrá de ser resuelta motivadamente en los treinta días hábiles siguientes a aquél en que se hubiese presentado

SOLUCIONES 1 B · 2 D · 3 C · 4 C · 5 B · 6 B · 7 B · 8 A · 9 C · 10 A

Te quedan 663 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 3 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 4 · Anexo II.–temario

Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra: Título preliminar. disposiciones generales. Título VII. Personal al servicio de las Entidades Locales de Navarra.

AdmLocal-NAV: texto no disponible en el corpus.

PONTE A PRUEBA

1 pregunta del Tema 4 · Anexo II.–temario

1. Según el Art. 233 de la Ley Foral 6/1990 de la Administración local de Navarra, el personal al servicio de las entidades locales de Navarra se regirá:

A) En lo no dispuesto por esta Ley, por el Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

B) Por el Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra exclusivamente.

C) En lo no dispuesto por esta Ley, por el Acuerdo colectivo que tenga la entidad local.

D) Ninguna es correcta.

SOLUCIONES 1 A

Sigue practicando este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 4 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 5 · Anexo II.–temario

Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Título I: disposiciones generales. Título II: La transparencia: Capitulo I: transparencia en la actividad pública. Capítulo III: publicidad activa. Título III. El derecho de acceso a la información pública: Capítulo I: normas generales. Capítulo II: Procedimiento para el ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

Ley Foral 5/2018, de 17 de mayo, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (Navarra)

LTBG-NAV · BOE-A-2018-7642 · arts. 1 a 5 · arts. 7 a 15 · arts. 18 a 44 — 42 incluidos

TÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y fines de la ley foral.

1. La presente ley foral tiene por objeto:

a) Regular e impulsar la transparencia en la actividad pública y en la acción de gobierno, promoviendo y garantizando que la participación y colaboración ciudadanas en la decisión y gestión de lo público se realicen desde el conocimiento y generando una interrelación con la ciudadanía que profundice en la democracia de manera efectiva.

b) Garantizar el efectivo ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

c) Regular los grupos de interés que puedan influir en los procesos de elaboración de las políticas y disposiciones normativas o en la toma de decisiones.

d) Establecer un conjunto de normas que aseguren un buen gobierno por el Gobierno de Navarra, sus miembros y los altos cargos de las Administraciones Públicas.

2. Son fines de esta ley foral:

a) Hacer transparente la gestión pública mediante la difusión de la información que generen los sujetos obligados.

b) Favorecer la rendición de cuentas a la ciudadanía, de manera que puedan evaluar el desarrollo de los sujetos obligados.

c) Proveer todo lo necesario para que toda persona pueda tener acceso a la información pública mediante procedimientos sencillos y claros.

d) Mejorar la organización, clasificación y manejo de la información pública.

e) Promover y facilitar, desde el conocimiento, la participación y colaboración ciudadana en los asuntos públicos.

f) Garantizar que el ejercicio del Gobierno se realice con sujeción a principios éticos y en garantía del servicio público.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. Las disposiciones de esta ley foral serán de aplicación a:

a) La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y los organismos públicos vinculados o dependientes de la misma.
b) Las sociedades públicas, las fundaciones públicas y las entidades de Derecho público vinculadas a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.
c) Las entidades locales de Navarra y sus entidades instrumentales dependientes.
d) La Universidad Pública de Navarra y sus entes instrumentales dependientes.
e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia adscritos a una Administración Pública de Navarra.
f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de las entidades previstas en este artículo sea superior al cincuenta por ciento o en las que las citadas entidades puedan ejercer, directa o indirectamente, una influencia dominante en razón de la propiedad, de la participación financiera o de las normas que las rigen.
g) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades de las previstas en este artículo, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un cincuenta por ciento por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.
h) Los demás entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia distintos de los anteriores, creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos de los previstos en este artículo financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión o designen a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración o dirección.
i) Las asociaciones constituidas o integradas por las Administraciones Públicas de Navarra y/o por los entes instrumentales vinculados o dependientes de las mismas y los demás organismos y entidades previstos en este apartado, incluidos los órganos de cooperación, en los términos previstos en la normativa que le sea de aplicación.

2. En el ejercicio de la actividad sujeta al Derecho Administrativo, en relación con sus actividades en materia de personal y contratación será aplicable a la Cámara de Comptos, el Defensor del Pueblo y el Consejo de Navarra, en todo lo que no se oponga a las potestades, funciones y autonomía que tengan atribuidas estas instituciones por la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, y la normativa reguladora de cada una de ellas. 2.bis. En el ejercicio de la actividad sujeta al Derecho Administrativo, en relación con sus actividades en materia de personal y contratación será aplicable a la Oficina de Buenas Prácticas y Anticorrupción de la Comunidad Foral de Navarra, en la medida en la que no se oponga a las potestades, funciones y autonomía que tenga atribuidas por su normativa reguladora.
3. Asimismo, en el ejercicio de la actividad sujeta al Derecho Administrativo, será aplicable a entidades de Derecho público o entidades sobre las que la Comunidad Foral ejerza competencia conforme a la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra: Colegios profesionales, Cámara de Comercio, denominaciones de origen, federaciones deportivas y corporaciones de Derecho público.
4. A los efectos de lo previsto en esta ley, tienen la consideración de Administraciones Públicas de Navarra los organismos y entidades incluidos en las letras a) a d) del número 1 de este artículo.

Se añade el apartado 2 bis por el art. 1.1 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 3. Otros sujetos obligados.

Asimismo, esta ley foral será aplicable, en cuanto a sus normas de transparencia a:
a) Los partidos políticos, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales que desarrollen su actividad en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra.
b) Las federaciones de partidos, las agrupaciones de electores, así como las asociaciones y fundaciones vinculadas a partidos políticos, a federaciones de partidos, a agrupaciones de electores y a organizaciones

sindicales y empresariales, cuando celebren contratos, suscriban convenios o perciban ayudas o subvenciones que generen obligaciones económicas con cargo a los Presupuestos Generales de Navarra.
c) Las entidades privadas que perciban, durante el periodo de un año, ayudas o subvenciones en una cuantía superior a 20.000 euros, o cuando las ayudas o subvenciones percibidas representen al menos el 20% del total de sus ingresos anuales, siempre que alcancen como mínimo la cantidad de 5.000 euros.
d) Los centros concertados, en especial en el ámbito de la educación, la sanidad, el deporte y los servicios sociales. Las normas reguladoras del concierto establecerán la información que deben publicar, que se incluirá en los pliegos o documentos contractuales equivalentes que correspondan.
e) Todas las personas físicas y jurídicas distintas de las previstas en el artículo 2 que presten servicios públicos o ejerzan potestades administrativas.
f) Los grupos de interés que desarrollen su actividad en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra y se encuentren inscritos en el registro en los términos previstos en esta ley foral.

Artículo 4. Definiciones.

A efectos de esta ley foral, se entenderá por:
a) Gobierno Abierto: Forma de funcionamiento capaz de entablar una permanente conversación con los ciudadanos y ciudadanas con el fin de escuchar lo que dicen y solicitan, que toma sus decisiones centrándose en sus necesidades y preferencias, que facilita la participación y la colaboración de la ciudadanía en la definición de sus políticas, en la creación de los servicios públicos y en el ejercicio de sus funciones, que proporciona información y comunica aquello que decide y hace de forma transparente, que se somete a criterios de calidad y de mejora continua y que está preparado para rendir cuentas y asumir su responsabilidad ante los ciudadanos y ciudadanas a los que ha de servir.
b) Transparencia: Valor esencial del sistema de Gobierno Abierto, que impregna toda la actividad y organización de los sujetos obligados que tienen el deber de poner a disposición de la ciudadanía, legítima propietaria de la información pública, bien de manera proactiva, bien previa solicitud, la información pública que posean y de dar a conocer el proceso y las decisiones adoptadas de acuerdo a su competencia, así como las acciones en el ejercicio de sus funciones y la evaluación de las mismas.
c) Información pública: Aquella información, cualquiera que sea su soporte y forma de expresión, generada por las Administraciones Públicas a las que se refiere esta ley foral o que estas posean. Se considera, asimismo, información pública aquella cuya autoría o propiedad se atribuye a otras entidades o sujetos que presten servicios públicos o ejerzan potestades administrativas o funciones públicas, siempre que haya sido generada u obtenida en el ejercicio de una actividad pública.
d) Publicidad activa: Obligación de difundir de forma permanente, veraz y objetiva aquella información pública que resulte relevante para garantizar la transparencia de la actividad pública y la acción de gobierno.
e) Acceso a la información pública: Posibilidad de acceder a la información pública que obre en poder de las entidades contempladas en el ámbito de aplicación de la presente ley foral, con seguridad sobre su veracidad y sin más requisitos y condiciones que los establecidos en la normativa básica estatal y en esta ley foral.
f) Apertura de datos: Puesta a disposición de datos en formato digital, estandarizado y abierto, siguiendo una estructura clara que permita su comprensión y reutilización, con el fin de promover la transparencia de la gestión pública para su análisis y evaluación, fomentar la interoperabilidad entre Administraciones y generar valor y riqueza a través de productos derivados de dichos datos.
g) Reutilización: El uso de datos, información y documentos que obran en poder de las Administraciones y organismos del sector público, por personas físicas o jurídicas, con fines comerciales o no comerciales, siempre que dicho uso no constituya una actividad administrativa pública y que el mismo no esté sujeto a las limitaciones establecidas legalmente.
h) Participación y colaboración ciudadana informada: Intervención e implicación de la ciudadanía, individual o colectivamente y desde el conocimiento, en las políticas y en el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones, a través de procesos y mecanismos que permitan la escucha activa y el diálogo entre la

ciudadanía y las Administraciones Públicas.
i) Grupos de interés: Organizaciones y personas, sea cual sea su estatuto jurídico, que, desarrollando sus actividades en Navarra, se dedican profesionalmente, en todo o en parte de su actividad, a influir directa o indirectamente en los procesos de elaboración de las políticas o disposiciones normativas, en la aplicación de las mismas o en la toma de decisiones en defensa de intereses propios, de terceras personas u organizaciones o incluso de intereses generales.
j) Espacio digital: Lugar de visualización de la información en soporte web, móvil o cualquier otro ya existente o que pudiera venir en el futuro en el ámbito digital, dándole preferencia al de uso mayoritario.

Artículo 5. Principios.
La interpretación y aplicación de esta ley foral se articulará en torno a los siguientes principios generales:
a) Principio de transparencia pública: La Administración ha de introducir la transparencia en toda su actividad y en su propia organización, de forma que los ciudadanos y ciudadanas puedan conocer sus decisiones, cómo se adoptan las mismas, cuáles son los objetivos perseguidos o la finalidad para la que se adoptan, qué medidas se van a implementar, en su caso, para llevar a cabo lo decidido, cómo se organizan los servicios y quiénes son las personas responsables de sus actuaciones.
b) Principio de publicidad: Toda información en poder, custodia o bajo control de los sujetos obligados por la presente ley foral se presume pública, salvo las excepciones previstas en la ley.
c) Principio de accesibilidad: la información se proporcionará por los medios o en formatos que resulten accesibles y comprensibles, debiendo las administraciones públicas velar por que en sus dependencias, en el diseño de sus políticas y en el conjunto de sus actuaciones, la accesibilidad universal sea una realidad, contemplando específicamente la necesidad de arbitrar mecanismos y ajustes que garanticen el pleno acceso a la información por todas las personas en igualdad de condiciones y, en especial, por las personas con discapacidad y otras personas en situación de vulnerabilidad.
d) Principio antiformalista del procedimiento: Las reglas del procedimiento para acceder a la información pública deben facilitar el ejercicio del derecho, no pudiendo constituir aquellas, en sí mismas, un obstáculo para dicho acceso.
e) Principio de orientación a la ciudadanía: La actuación de la Administración ha de estar dirigida a la satisfacción de las necesidades reales de los ciudadanos y ciudadanas, ha de perseguir siempre el interés general y se debe caracterizar por su voluntad de servicio.
f) Principio de publicidad activa: La Administración debe proporcionar y difundir constantemente, de una forma veraz y objetiva, la información que obra en su poder y la relativa a su actuación.
g) Principio de participación y colaboración ciudadanas: La Administración Pública en el diseño de sus políticas y en la gestión de sus servicios ha de garantizar que los ciudadanos y ciudadanas, tanto individual como colectivamente, puedan desde el conocimiento participar, colaborar e implicarse en la planificación, diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas, así como en la toma de decisiones en los asuntos públicos.
h) Principio de responsabilidad y rendición de cuentas: La Administración Pública ha de asumir de forma expresa sus obligaciones ante la ciudadanía y las responsabilidades derivadas de sus decisiones y actuaciones, promoviendo la cultura de la evaluación y estableciendo el ejercicio de la rendición de cuentas.
i) Principio de respeto del código de conducta: La Administración Pública y sus dirigentes respetarán en todo momento el compromiso ético de conducta asumido frente a la ciudadanía a la que han de servir.
j) Principio de neutralidad tecnológica: Apuesta por el funcionamiento, por la utilización y promoción de software de código abierto, así como por el uso de estándares abiertos y neutrales en materia tecnológica e informática, y favorecerá dichas soluciones abiertas, compatibles y reutilizables, en la contratación administrativa de aplicaciones o desarrollos informáticos.
k) Principio de eliminación de la brecha digital: Garantía de que cualquier persona podrá acceder a la información, sin que el medio o soporte en el que la misma se encuentre limite o imposibilite el cumplimiento

de lo establecido en la presente ley foral, asegurándose, así mismo, de que otras cuestiones de edad, sexo, economía, estatus social, localización geográfica, discapacidad o educación no pudieran ser impedimento en el ejercicio de su derecho al acceso de la información.

l) Principio de interpretación favorable a la transparencia. Las disposiciones de esta ley foral se interpretarán de forma que favorezcan el acceso a la información pública y la máxima eficacia del principio de transparencia, prevaleciendo dicha interpretación frente a cualquier restricción no prevista expresamente.

Se modifica la letra c) y se añade la l) por el art. 1.2 y 3 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

TÍTULO II La transparencia

CAPÍTULO I Transparencia en la actividad pública

Artículo 7. Sistema integral de información o de gestión del conocimiento.

1. Los sujetos obligados deberán adoptar las medidas necesarias para facilitar a la ciudadanía el conocimiento de la información pública. La información deberá hacerse pública en las sedes electrónicas y espacios digitales de los sujetos obligados, de forma clara, estructurada y en formato reutilizable.

2. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra promoverá la transparencia de la información pública mediante la implantación de un sistema integral de información o de gestión del conocimiento, cuyo diseño debe fundamentarse en el uso preferente de los sistemas de gestión de documentos públicos, como facilitadores de datos y documentos auténticos, en el marco de la interoperabilidad del sector público.

3. El sistema integral al que se refiere el apartado 2 deberá permitir a las personas un acceso fácil y gratuito a la información pública, con el fin de fomentar su conocimiento y de facilitar la participación y colaboración responsable en los asuntos públicos, con independencia de su lugar de residencia, de su formación, de sus recursos, de sus circunstancias personales o de su condición o situación social.

4. Este sistema habrá de contar con un depósito o repositorio centralizado de los datos y documentos que se consideren necesarios para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de información pública recogidas en esta ley foral, repositorio que se integrará y se articulará en el sistema archivístico existente de conformidad con la Ley Foral 12/2007, de 4 de abril, de Archivos y Documentos.

Artículo 8. Unidades responsables de información pública.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra, con objeto de hacer efectivo el derecho a la información pública de los ciudadanos y ciudadanas, designará unidades responsables de la información pública, que serán las encargadas, en coordinación con el sistema archivístico existente y, en particular, con el archivo electrónico único, de la tramitación, en tiempo y forma, de las obligaciones establecidas por esta ley foral.

2. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de su sector público institucional, las unidades responsables de la información pública designadas actuarán bajo la coordinación de la secretaría general técnica del departamento al que se encuentren adscritas o vinculadas o de los órganos de gobierno o ejecutivos equivalentes de las entidades instrumentales de su sector público y desarrollarán las siguientes funciones:

a) Solicitar, obtener y elaborar la información exigida por el capítulo III de este título en materia de su competencia y difundirla mediante su publicación en el Portal del Gobierno Abierto.

b) Promover e implementar políticas de transparencia proactiva, garantizando su accesibilidad.

c) Tramitar las solicitudes de acceso a la información pública, recibiendo las solicitudes y realizando los trámites internos necesarios para dar acceso a la información solicitada.

d) Asistir a los particulares en la elaboración de solicitudes de acceso a la información y, en su caso, orientarles sobre los sujetos obligados competentes conforme a la normativa aplicable.

e) Llevar un control de las solicitudes de acceso a la información.

f) Enviar a la unidad responsable los datos necesarios para la publicación de la información sobre el derecho de acceso a la información pública, así como para la elaboración de la memoria o informe anual.

g) Las demás funciones necesarias para el cumplimiento de las obligaciones previstas en la presente ley foral.

3. Las unidades responsables de información pública ejercerán sus funciones garantizando la seguridad de los datos personales, evitando su alteración, pérdida, transmisión y acceso no autorizado.

Se modifica la letra f) del apartado 2 por el art. 1.5 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 9. Registro de solicitudes de acceso.

1. En el ámbito de la Administración Foral de Navarra se crea el registro de solicitudes de acceso a la información pública, en el que se inscribirán las solicitudes que se presenten, haciendo constar los siguientes datos:

a) La fecha de presentación de la solicitud.

b) El nombre de la persona solicitante.

c) La información solicitada.

d) Órgano competente para su resolución o concesión.

e) Número y fecha de resolución. Cuando no resulte preceptiva la emisión de una resolución, la fecha del envío.

f) El tiempo en que se atendió la solicitud y, en caso de que la respuesta se haya emitido fuera del plazo, las razones que motivaron la demora.

g) El tipo de respuesta dada a la solicitud y, en caso de inadmisión o denegación total o parcial, los motivos de la misma.

h) Los demás que puedan establecerse en el reglamento de organización y funcionamiento del registro.

2. El registro dependerá del órgano del departamento que tenga atribuidas las competencias en materia de transparencia.

3. La organización y funcionamiento del registro se ajustarán a las normas que se aprueben por el titular del departamento competente en materia de transparencia.

Artículo 10. El Espacio Digital del Gobierno Abierto.

1. En el marco del Espacio Digital del Gobierno de Navarra en Internet, se desarrollará un Portal específico del Gobierno Abierto, articulado sobre una plataforma informática de software libre y reutilizable, en el que se hará pública la información relativa a la Administración de la Comunidad Foral y a las entidades y organismos dependientes de aquella, sea mediante el alojamiento de la información en el mismo o mediante enlaces electrónicos a su ubicación. El Espacio Digital del Gobierno Abierto dispondrá de un buscador que permita un acceso a la información rápido, fácil y comprensible, incorporando mecanismos de alerta sobre los datos que resulten actualizados.

2. Este portal se configurará como un espacio destinado a:

a) Promover la escucha activa de la ciudadanía y el diálogo entre los ciudadanos y ciudadanas y la Administración Pública, con el fin de identificar sus necesidades y encaminar la actuación pública hacia sus demandas.

b) Facilitar a la ciudadanía la información en tiempo real y sin tratar, para que, a su vez, pueda ser compartida de una forma libre y gratuita.

c) Poner a disposición de la ciudadanía datos en formatos abiertos y reutilizables, para que puedan ser reutilizados en beneficio público y en beneficio de cualquier persona interesada en obtener productos derivados para generar valor y riqueza, en lo que se conoce como proyectos de apertura de datos u OpenData.

d) Canalizar la participación y la implicación de la ciudadanía en los asuntos públicos, con el fin de que ejerzan de colaboradores de la Administración Pública, en lo que se conoce como proyectos de apertura de procesos u OpenProcess.

3. El Espacio Digital del Gobierno Abierto y los espacios digitales que eventualmente se creen deberán configurarse como una plataforma electrónica de publicidad activa en Internet, ser fácilmente identificables y

contener el enlace a las sedes electrónicas de las Administraciones Públicas o entidades correspondientes. Asimismo deberán cumplir las recomendaciones de la Iniciativa de Accesibilidad Web para permitir y facilitar su acceso a las personas con discapacidad, así como seguir el principio de brecha digital.

4. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra y las entidades que integran la Administración Local de Navarra podrán adoptar otras medidas complementarias y de colaboración para el cumplimiento de las obligaciones de transparencia recogidas en el capítulo III de este título.

Artículo 11. Obligaciones de transparencia.

1. Para el cumplimiento de la obligación de transparencia y en los términos previstos en esta ley foral, los sujetos mencionados en el artículo 2 deben:

a) Elaborar, mantener actualizada, al menos con una periodicidad trimestral, y difundir de forma permanente, veraz y objetiva, a través de sus respectivas sedes electrónicas o páginas web, la información cuya divulgación garantice la transparencia de su actividad y, como mínimo, la incluida en el capítulo III de este título.

b) Elaborar y difundir, con una periodicidad trimestral, un inventario de la información pública referida en la letra a) de este apartado con indicación de dónde puede encontrarse dicha información.

c) Desarrollar sistemas y políticas de gestión de la información pública que garanticen su fiabilidad, actualización permanente, integridad y autenticidad.

d) Adoptar las medidas de gestión de la información pública que hagan fácil su localización y divulgación y fomenten la accesibilidad, la interoperabilidad, la calidad, el control de la veracidad y la reutilización de la información publicada.

e) Publicar la información de una manera clara, estructurada y entendible.

f) Publicar y difundir las condiciones del derecho de acceso a la información pública, el procedimiento para su ejercicio, el plazo y el órgano competente para resolver.

g) Difundir los derechos que reconoce este título a las personas, asesorar a las mismas para su correcto ejercicio y asistirlas en la búsqueda de información.

h) Facilitar la información solicitada en los plazos, en la forma y en el formato elegido de acuerdo con lo establecido en este título. En el ámbito de las entidades locales, la periodicidad de la actualización vendrá determinada en sus disposiciones específicas.

2. La información pública deberá permanecer publicada durante los siguientes plazos:

a) La información que describa situaciones de hecho se mantendrá publicada, al menos, mientras estas subsistan.

b) La información sobre normas, al menos, mientras estas mantengan su vigencia.

c) La información sobre contratos, convenios y subvenciones, mientras persistan las obligaciones derivadas de los mismos y, al menos, diez años después de que estas cesen.

d) La información económica al menos durante diez años a contar desde el momento en el que fue generada.

e) La información en materia medioambiental y urbanística, mientras permanezca su vigencia y, al menos, diez años después de que cese la misma.

3. La información que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra deba someter a exposición pública deberá ser publicada y expuesta al público durante su tramitación, permitiéndose la presentación de alegaciones, sugerencias y observaciones de forma electrónica, bien por correo electrónico, bien con aplicaciones informáticas que permitan realizar comentarios sobre el texto expuesto. El trámite de información pública deberá difundirse a través de las redes sociales más habituales.

4. Las obligaciones de transparencia contenidas en este título se entienden sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones específicas que prevean un régimen más amplio en materia de publicidad.

5. Toda la información prevista en este título estará disponible en formatos que resulten accesibles y comprensibles, conforme a los principios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

Artículo 12. Obligaciones de transparencia de los prestadores de servicios públicos y personas privadas que ejerzan potestades administrativas.

1. Las personas físicas y jurídicas distintas de las comprendidas en el artículo 2 que presten servicios públicos o ejerzan potestades administrativas están obligadas por las previsiones de este título respecto de la información relativa a las actividades directamente relacionadas con las funciones administrativas que ejerzan y los servicios públicos que gestionen. El cumplimiento de estas obligaciones podrá exigirse no solo directamente, sino también a través de la Administración a la que estén vinculadas.

2. Para garantizar el cumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, las normas reguladoras de los conciertos y otras formas de participación de entidades privadas en los sistemas públicos de educación, sanidad y servicios sociales concretarán las obligaciones de publicidad activa y de suministro de información que deban cumplir estas entidades, los mecanismos de control y seguimiento y las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Estas obligaciones se incluirán en las convocatorias, en los pliegos, en las correspondientes resoluciones y en cualesquiera documentos de formalización derivados.

3. Los adjudicatarios de contratos del sector público estarán obligados a suministrar a las entidades previstas en el artículo 2.1 de esta ley foral a las que se encuentren vinculadas, previo requerimiento y en un plazo de diez días, toda la información necesaria para el cumplimiento por aquellas de las obligaciones previstas en este título, obligación que deberá hacerse constar expresamente en el respectivo contrato. A estos efectos, los pliegos de cláusulas administrativas particulares o documento equivalente especificarán dicha obligación.

4. La obligación prevista en el apartado anterior alcanzará, asimismo, a los beneficiarios de subvenciones en los términos previstos en la normativa reguladora de las mismas y en la resolución de concesión. A estos efectos, las bases reguladoras de la concesión de subvenciones, las resoluciones de concesión y los convenios que instrumenten la concesión de subvenciones recogerán de forma expresa esta obligación. En todo caso para las entidades incluidas en la letra c) del artículo 3 de esta ley foral, recogerá información sobre la composición de los órganos de gobierno, administración y dirección, relación de los cargos y su régimen de dedicación, así como las retribuciones brutas y demás compensaciones económicas percibidas por la entidad por cada uno de los cargos, desglosadas por conceptos, y sus cuentas anuales, para que estas puedan hacerse públicas.

5. Las Administraciones Públicas de Navarra podrán acordar, previo apercibimiento y audiencia al interesado, la imposición de multas coercitivas de 500 a 5.000 euros una vez transcurrido el plazo conferido en el requerimiento sin que el mismo hubiera sido atendido. La multa será reiterada por períodos de quince días hasta el cumplimiento. El total de la multa no podrá exceder del cinco por ciento del importe del contrato, subvención o instrumento administrativo que habilite para el ejercicio de las funciones públicas o la prestación de los servicios. Para la determinación del importe, se atenderá a la gravedad del incumplimiento y al principio de proporcionalidad.

Artículo 13. Derechos y deberes.

1. Cualquier ciudadano o ciudadana podrá ejercer los siguientes derechos de acuerdo con lo previsto en esta ley foral:

a) A acceder a la información pública que, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley foral, se ponga a disposición de la ciudadanía.

b) A obtener, previa solicitud, la información pública que obre en poder de las Administraciones Públicas, sin que para ello esté obligado a declarar un interés determinado, y sin más limitaciones que las contempladas en esta ley foral.

c) A ser informado de los derechos que les otorga esta ley foral y a ser asesorado para su correcto ejercicio.

d) A ser asistido en su búsqueda de información.

e) A recibir la información que solicite, dentro de los plazos máximos establecidos en esta ley foral.

f) A recibir la información pública solicitada en la forma o formato elegidos, en los términos previstos en esta ley foral.

g) A conocer los motivos por los cuales no se le facilita la información, total o parcialmente, y también los motivos por los cuales no se le facilita dicha información en la forma o formato solicitados.

h) A conocer el listado de las tasas y precios que, en su caso, sean exigibles para la obtención de la información solicitada, así como las causas de exención.

i) A ser informado sobre los distintos procesos abiertos a la participación ciudadana.

j) A acceder con antelación suficiente a la información relativa a las propuestas sometidas a participación ciudadana con el fin de participar de manera real y efectiva en el diseño, elaboración, modificación, revisión y evaluación de planes, programas y otras propuestas sometidas a participación.

k) A que se haga público el resultado definitivo del procedimiento en el que ha participado y se le informe de los motivos y consideraciones en los que se basa la decisión adoptada, incluyendo la información relativa al proceso de participación pública.

l) A participar de manera efectiva y real, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.

m) A interponer las reclamaciones a las que se refiere el artículo 45 en materia de acceso a la información pública.

n) A ser informado de las decisiones que se adopten como consecuencia de los procedimientos que los ciudadanos y ciudadanas promuevan en tutela de su derecho de acceso a la información pública.

2. Las personas que accedan a la información pública de acuerdo con lo dispuesto en esta ley foral están sujetas a las siguientes obligaciones:

a) Acceder a la información de forma que no se vea afectada la eficacia del funcionamiento de los servicios públicos.

b) Ejercer el derecho de acceso conforme a los principios de buena fe e interdicción del abuso de derecho.

c) Cumplir las condiciones que se hayan señalado en la resolución que conceda el acceso directo a las fuentes de información y el acceso a la dependencia pública o archivo donde la información está depositada.

d) Respetar las obligaciones establecidas en la normativa para la reutilización de la información obtenida.

e) Abonar las tasas establecidas para la obtención de copias y la transposición de la información a un formato diferente al original.

Artículo 14. Límites a las obligaciones de transparencia.

1. Los límites aplicables a las obligaciones de transparencia son los mismos que los artículos 31 y 32 establecen para el derecho de acceso a la información pública.

2. El principio de transparencia debe interpretarse y aplicarse en todos los casos de forma preferente. Cualquier excepción o limitación al mismo ha de venir impuesta por una norma con rango de ley e interpretarse de forma restrictiva en su aplicación.

Se modifica el apartado 1 por el art. 1.6 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 15. Informes sobre el grado de aplicación de la ley foral.

En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, los órganos a los que estén adscritas las unidades responsables de información pública correspondiente deberán emitir anualmente un informe sobre el grado de aplicación de la ley en su respectivo ámbito, con el contenido que se establezca por el titular del departamento con competencias en materia de transparencia.

CAPÍTULO III Publicidad activa

Artículo 18. Información sujeta a publicación.

Las Administraciones Públicas, instituciones públicas, entidades y sujetos incluidos en los artículos 2 y 3 de esta ley foral deberán hacer pública, en los términos que se señalan en los artículos siguientes, al menos, información relativa a:

a) Información institucional, organizativa y de planificación.

b) Información sobre altos cargos y personal directivo.

c) Información de relevancia jurídica.
d) Información económica, presupuestaria y financiera.
e) Información sobre contratación pública.
f) Información sobre la concesión de servicios.
g) Información sobre convenios de colaboración, contratos-programas, encomiendas y encargos a medios propios.
h) Información sobre la actividad subvencional.
i) Información patrimonial y estadística.
j) Información en materia de ordenación del territorio, urbanismo, medio ambiente y vivienda.
k) Otros contenidos objeto de publicidad.

Se modifica la numeración del apartado 1 y se suprime el apartado 2 por el art. 1.7 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 19. Información institucional, organizativa y de planificación.

1. Las Administraciones Públicas, instituciones públicas, entidades y sujetos incluidos en los artículos 2 y 3 de esta ley foral publicarán información relativa a las funciones que desarrollarán, la normativa que les sea de aplicación, así como su estructura organizativa con inclusión de un organigrama actualizado.
2. Las Administraciones Públicas, instituciones públicas y entidades contenidas en el artículo 2 de esta ley foral deberán publicar la siguiente información relativa a la organización institucional, la estructura administrativa y los servicios:

a) Las Administraciones Públicas de Navarra incluirán la relación actualizada de los organismos autónomos, empresas públicas y demás entidades de Derecho público a ellas vinculadas o dependientes, así como las fundaciones del sector público y los consorcios adscritos, con indicación de su régimen jurídico, económico, patrimonial, de recursos humanos y de contratación.

b) La estructura organizativa interna de la Administración y de los organismos y entidades a los que se refiere la letra a), señalando la sede de sus órganos, los distintos medios de contacto así como la identificación de los responsables políticos y funcionariales de las diferentes áreas (director-gerente, jefes de área, servicio, sección y negociado) y las funciones atribuidas a estos.

c) Los acuerdos relativos a la creación, la participación y el funcionamiento de los entes públicos, las sociedades y fundaciones públicas, los consorcios y demás entidades vinculadas a la Administración Pública.

d) La plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral fijo, estatutario y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación de las entidades e instituciones referidas en el artículo 2.

e) La identificación de los miembros de los órganos de representación del personal y número de liberados sindicales existentes en los distintos departamentos y organismos públicos, identificando la organización sindical a la que pertenecen, así como el coste que estas liberaciones generan en los respectivos departamentos y organismos. Asimismo se informará sobre el número de horas sindicales utilizadas.

f) La Oferta Pública de Empleo u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, así como los procesos de selección del personal, incluidas las listas de formación, promoción y de selección de personal temporal, con el fin de que permitan a cada aspirante conocer el puesto que ocupa en cada momento.

g) Los convenios, acuerdos y pactos de naturaleza funcionarial, laboral y sindical.

h) Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad para actividades públicas o privadas que afecten a los empleados y empleadas del sector público y que incluyan la identificación de los mismos.

i) El catálogo de los servicios prestados, las cartas de servicios existentes, así como el procedimiento para presentar quejas sobre el funcionamiento de los mismos.

j) Las listas de espera anonimizadas para el acceso a los servicios públicos.

k) Las convocatorias y adjudicación de plazas en centros escolares públicos y concertados.

l) Los informes sobre el grado de cumplimiento y resultados de las evaluaciones de calidad de los servicios públicos y de la incidencia social de las políticas públicas.

m) Los planes y programas anuales y plurianuales cuya tramitación se haya iniciado.

n) Los planes, programas anuales y plurianuales aprobados con indicación de los objetivos, actividades, medios y tiempos necesarios para su ejecución, órganos responsables de su ejecución, así como indicadores que permitan su seguimiento y evaluación.

o) La información sobre el grado de cumplimiento de los planes y programas.

p) El resultado de la participación ciudadana en los procesos de elaboración, aprobación y evaluación de planes y programas.

3. Asimismo, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra publicará:

a) La relación de los órganos colegiados adscritos, su composición, las normas por las que se regule su régimen de organización y funcionamiento, los acuerdos que adopten y las actas de sus sesiones.

b) Retribuciones anuales, desglosando los diferentes complementos, en su caso, la retribución total de los puestos descritos en el apartado 2.d).

c) Número de contratos temporales clasificados por categorías profesionales o laborales, con indicación de si el contrato se encuentra vinculado a un puesto de trabajo de la plantilla orgánica o no, con indicación de sus retribuciones anuales, desglosando los diferentes complementos, en su caso, y la retribución total.

d) Las retribuciones brutas anuales percibidas por quienes desempeñan los puestos de dirección de servicio y secretaría general técnica, por todos los conceptos, incluidas las indemnizaciones y dietas.

e) Número de empleados públicos por departamento, organismo, entidad, sociedad pública, fundación pública y consorcio, y su distribución por niveles o categorías, especificando el tipo de relación, funcionarial, estatutaria o laboral, así como, en el caso del personal funcionario y estatutario, los de carrera, con indicación del tipo de adscripción y los contratados administrativos y, para el personal laboral, los fijos, los indefinidos y los temporales.

f) La relación de los puestos de trabajo perteneciente a los adjudicatarios de contratos firmados con la Administración que, en virtud del contrato, realice una actividad, un servicio o una obra con carácter permanente en una dependencia o un establecimiento público, así como el régimen de dedicación, el régimen retributivo de dicho personal y las tareas que realiza. La información pública relativa a los recursos humanos y, en especial, las plantillas y las relaciones de puestos de trabajo deberá ser actualizada mensualmente y, en todo caso, cuando se produzca una modificación, supresión o creación de puestos o plazas que hayan sido objeto de publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

4. En relación con la publicación de los datos identificativos de los empleados públicos a que se refiere este artículo, los órganos responsables de la gestión de los recursos humanos en cada uno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley establecerán un periodo de quince días durante los cuales aquellos empleados que, por sentencia judicial firme o por medidas administrativas cautelares, gocen de algún tipo de protección o reserva de sus datos, puedan acreditarlo para ser excluidos en la publicación de la información. Se modifican las letras h) y j) del apartado 2 por el art. 1.8 y 9 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 20. Información sobre altos cargos y personal directivo.

1. Las Administraciones, entidades e instituciones referidas en el artículo 2 deberán publicar y mantener actualizada la siguiente información relativa a los altos cargos, así como del resto de personal con funciones directivas, cuyos puestos de trabajo no se encuentren reservados a personal funcionario, entre los que se encontrará el personal contratado en régimen de alta dirección:

a) Identificación y nombramiento.

b) Datos biográficos profesionales.

c) Teléfono y direcciones electrónicas para su interacción.

d) Funciones.

e) Órganos colegiados y consejos de dirección y administración de organismos públicos y sociedades mercantiles en los que participe o haya participado en los últimos cuatro años, así como asociaciones, fundaciones y entidades privadas de cuyos órganos directivos forme parte o haya formado parte en los últimos cuatro años.

f) Actividades públicas y privadas para las que se haya autorizado o reconocido la compatibilidad.

2. Asimismo, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra publicará:

a) Retribuciones de cualquier naturaleza percibidas anualmente por el ejercicio de cargos públicos, incluidas cualesquiera dietas e indemnizaciones, con indicación expresa de los diferentes conceptos retributivos y el importe de los gastos de representación de los que haya hecho uso.

b) Agenda institucional de los miembros del Gobierno y del resto de altos cargos y personal directivo comprendido en el ámbito de aplicación de este apartado y del personal eventual de gabinete que tenga la condición de director, asesor o equivalente, que se mantendrán públicas, como mínimo, durante todo el mandato. En el caso en que no pueda hacerse pública la agenda con carácter previo, la publicidad se hará a posteriori, salvo que existan causas justificadas. La publicación de la agenda incluirá información sobre el objeto de las reuniones o sesiones que se celebren, con expresión de las personas asistentes y de las organizaciones o entidades a que representen, así como de los asuntos a tratar.

c) Registro de obsequios recibidos por razón del cargo, detallando su descripción, persona o entidad que lo realizó, fecha y destino dado a los mismos.

d) Los viajes y desplazamientos fuera de la Comunidad Foral de Navarra, realizados en el desempeño de su función, indicando el objeto, la fecha y su coste total, incluyendo dietas y otros gastos de representación.

e) Las resoluciones tanto autorizadoras como denegatorias de compatibilidad de los altos cargos.

f) Las resoluciones de autorización y denegación de compatibilidad del ejercicio de actividad privada tras el cese del cargo.

g) Indemnizaciones percibidas, en su caso, con ocasión del abandono del cargo.

h) Informe sobre cumplimiento de las obligaciones de declarar por los altos cargos, así como de las infracciones que se hayan cometido en relación con la Ley Foral 19/1996, de 4 de noviembre, de incompatibilidades de los miembros del Gobierno de Navarra y de los altos cargos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de las sanciones que hayan sido impuestas.

3. Respecto a las y los representantes locales, las retribuciones y las declaraciones anuales de bienes y actividades se publicarán en los términos previstos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. En todo caso, se omitirán los datos relativos a la localización concreta de los bienes inmuebles y se garantizará la privacidad y seguridad de sus titulares.

Se modifica el apartado 3 y se añade un párrafo final a la letra b) del apartado 2 por el art. 1.10 y 11 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 21. Información de relevancia jurídica.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra, en el ámbito de sus competencias y funciones, publicarán:

a) Las normas aprobadas por la Administración –disponibles las versiones en el formato originario y, en el caso de las normas que hayan sido modificadas, las versiones consolidadas– y los datos relativos a la evaluación de la aplicación de las normas.

b) Las directivas, instrucciones, circulares y respuestas anonimizadas a consultas planteadas que tengan especial incidencia sobre la interpretación y la aplicación de las normas.

c) Consultas públicas planteadas con carácter previo a la elaboración de anteproyectos de ley foral y proyectos reglamentarios.

d) Los procedimientos normativos en curso de elaboración, con indicación del estado de tramitación en que se encuentran.

e) Las memorias de impacto normativo, informes y los documentos justificativos de la tramitación de los proyectos o anteproyectos normativos, los distintos textos de las disposiciones y la relación y valoración de

los documentos originados por los procedimientos de información pública y participación ciudadana y por la intervención de los grupos de interés, en su caso, incluyendo las alegaciones y aportaciones que se hayan presentado, con indicación de quiénes las presentaron y las fechas de registro.

f) El resultado de la participación ciudadana en todos los procesos sometidos a su consideración.

g) Los documentos que, conforme a la legislación sectorial vigente, deban ser sometidos a un período de información pública durante su tramitación.

2. Además, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra hará pública la siguiente información:

a) La relación de las competencias y traspasos de funciones y servicios asumidos por la Comunidad Foral de Navarra.

b) El plan o acuerdo que determine su programa de actuación durante la correspondiente legislatura. Semestralmente se informará del grado de cumplimiento de los compromisos.

c) El Plan Normativo Anual, que recogerá todas las propuestas con rango de ley o de reglamento que vayan a ser elevadas al Gobierno para su aprobación.

d) Respecto al funcionamiento del Gobierno, el Portal del Gobierno Abierto publicará el orden del día de las sesiones, con carácter previo a la celebración de las mismas, y los acuerdos y demás decisiones adoptadas por el mismo.

e) Las actas de los consejos de administración de las sociedades públicas, una vez disociados los datos de carácter personal.

f) El inventario actualizado de todos los procedimientos administrativos, con la indicación de los que están disponibles en formato electrónico, la sede de los registros donde pueden presentarse escritos y comunicaciones, el sentido del silencio administrativo y los recursos que pueden interponerse en relación con las resoluciones que ponen fin a los mismos.

g) Los actos que hayan sido objeto de un procedimiento de revisión en vía administrativa.

h) Las resoluciones administrativas y judiciales que puedan tener relevancia pública y las resoluciones judiciales definitivas que le afecten, por razón del ejercicio de las funciones y responsabilidades que le atribuye esta ley foral.

i) Los dictámenes del Consejo de Navarra y de los demás órganos consultivos.

j) El informe anual sobre los recursos administrativos y los recursos contencioso- administrativos presentados.

Artículo 22. Información económica, presupuestaria y financiera.

1. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, respecto de su gestión económico-financiera y la de los organismos y entidades públicas vinculadas o dependientes de la misma, hará pública y mantendrá actualizada la siguiente información: A. Información económica, presupuestaria y contable.

a) El límite de gasto no financiero aprobado para el ejercicio.

b) El proyecto de Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra, así como la documentación complementaria que se relaciona en el artículo 36.4 de la Ley Foral 13/2007, de 4 de abril, de la Hacienda Pública de Navarra.

c) La Ley Foral de Presupuestos Generales de Navarra.

d) Créditos extraordinarios, suplementos y otras modificaciones presupuestarias.

e) Informes con los datos correspondientes a la ejecución trimestral de los Presupuestos Generales de Navarra.

f) Informes emitidos por los órganos de fiscalización interna, en especial los de reparo, en los expedientes de modificación presupuestaria y control de la gestión del gasto público.

g) Presupuestos de entes públicos, sociedades públicas, fundaciones públicas y consorcios participados mayoritariamente por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

h) Cuentas Generales de Navarra.

i) Cuentas anuales de los entes públicos, sociedades públicas y fundaciones públicas.

j) Informes de auditoría y de fiscalización emitidos por los órganos de control sobre las Cuentas Generales de Navarra y las cuentas anuales de los entes públicos, sociedades públicas, fundaciones públicas y consorcios participados mayoritariamente por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

k) Los programas anuales de actuación, inversiones y financiación de las empresas que formen parte del sector público regional.

l) Los planes económico-financieros aprobados para el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, de deuda pública y de la regla de gasto.

m) Los planes de reequilibrio aprobados para los supuestos de déficit estructural.

n) Los planes de ajuste aprobados por medidas de apoyo a la liquidez.

o) Los informes de seguimiento de los planes relacionados en las letras l), m) y n) anteriores. B. Información sobre ingresos, gastos y pagos. a) La información básica sobre la financiación de la Comunidad Foral de Navarra. b) Información actualizada sobre: 1. Información sobre la aportación de Navarra al Estado.

2. La proporción que representa el déficit/superávit público de la Comunidad Foral de Navarra sobre el PIB regional.

3. Información tributaria en función de cada tributo, así como la evolución de los ingresos en los últimos años.

4. Los ingresos fiscales por habitante.

5. Los gastos en las distintas políticas y su porcentaje sobre el gasto total.

6. El gasto por habitante en la Comunidad Foral de Navarra.

7. Los gastos de personal y su porcentaje sobre el gasto total, especificándose los relativos al personal directivo y eventual, además de los correspondientes a liberados sindicales, expresando en todos los casos su porcentaje sobre el gasto de personal y sobre el gasto total.

8. El gasto efectuado en concepto de arrendamiento de bienes inmuebles.

9. Cualquier gasto realizado en campañas de publicidad, promoción, comunicación institucional, imagen, anuncio o cualquier otro formato, desglosando los criterios de planificación, el soporte elegido, el periodo de ejecución, y los distintos conceptos de la campaña y el importe contratado a cada medio de comunicación, informando de su impacto estimado y resultados de la campaña.

10. El gasto total efectuado en concepto de ayudas o subvenciones para actividades económicas y para familias y personas especialmente vulnerables, tales como los relativos a atención a la dependencia, acción social y cooperación, personas mayores, menores y personas con discapacidad.

11. La inversión realizada por habitante en la Comunidad Foral de Navarra.

12. (Suprimido)

13. Las cantidades asignadas anualmente a las entidades locales de Navarra derivadas de la aplicación de la Ley Foral de Haciendas Locales, así como aquellas otras cantidades asignadas por cualquier otro motivo o razón. Esta relación será individualizada.

14. El plazo medio de pago a proveedores y a beneficiarios de ayudas y subvenciones, así como los informes de morosidad. C. Información sobre el endeudamiento de la Comunidad Foral de Navarra.

a) El importe de la deuda pública, recogiendo el endeudamiento público por habitante y el endeudamiento relativo respecto al PIB regional.

b) El grado de cumplimiento de los objetivos de déficit y los planes para su cumplimiento.

c) Índice de solvencia a corto y largo plazo.

d) Las operaciones de préstamo, crédito y emisiones de deuda pública en todas sus modalidades realizadas por las entidades del sector público foral.

e) Los avales y garantías prestadas en cualquier clase de crédito por las entidades del sector público foral.

f) Las operaciones de arrendamiento financiero por las entidades del sector público foral. 2. Las Administraciones Públicas, instituciones públicas y entidades contenidas en el artículo 2 de esta ley foral deberán publicar la siguiente información: a) Los presupuestos de la Administración Pública, institución pública o entidad y de los entes públicos, sociedades públicas, fundaciones públicas y consorcios

participados mayoritariamente por aquella, sus modificaciones e información actualizada y comprensible de su estado de ejecución. b) Cuentas anuales de la Administración Pública, institución pública o entidad y de los entes públicos, sociedades públicas, fundaciones públicas y consorcios participados mayoritariamente por aquella. c) Informes de auditoría y de fiscalización emitidos por los órganos de control externo sobre las Cuentas anuales. d) Información sobre el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, así como los planes aprobados al efecto y el seguimiento de los mismos. e) Los programas anuales de actuación, inversiones y financiación de las empresas que formen parte del sector público. 3. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, organismos públicos vinculados o dependientes de la misma, sociedades públicas, fundaciones públicas y entidades de derecho público vinculadas con aquella y la Universidad Pública de Navarra harán pública información sobre las cuentas bancarias abiertas en entidades financieras de las que sean titulares, en los términos y condiciones establecidos en la Ley Foral 16/2016, de 11 de noviembre, de Cuentas Abiertas.

Se suprime el subapartado 12 de la letra b) del apartado 1.B por el art. 1.12 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 23. Información sobre contratación pública.

1. La transparencia en la contratación pública se articulará a través del Portal de Contratación de Navarra, configurado este no solo como medio oficial para la publicidad de las licitaciones, sino también como un instrumento fundamental de información en el que deberán figurar:

a) La información general de las entidades y órganos de contratación, como dirección de contacto, números de teléfono y fax, dirección postal y cuenta de correo electrónico.

b) La información sobre los contratos, incluidos los acuerdos marco, los contratos adjudicados, los declarados desiertos, las renuncias o desistimientos, las licitaciones anuladas, los contratos resueltos, con indicación de las causas que motivan la resolución y sus efectos, y cualquier otra que se considere necesaria o conveniente para la adecuada gestión de la contratación.

c) La información sobre las licitaciones en curso, con acceso a la totalidad de las condiciones de ejecución del contrato y, en su caso, la restante documentación complementaria.

d) Composición y actas de las mesas de contratación.

e) Los contratos formalizados con indicación de los siguientes aspectos: 1. Objeto, tipo de contrato y órgano de contratación.

2. Fecha de formalización.

3. Fecha de inicio de ejecución.

4. Duración.

5. Procedimiento de adjudicación utilizado.

6. Importes de licitación y de adjudicación.

7. Número de licitadores participantes, con identificación de los admitidos, excluidos y, en su caso, de los seleccionados en el procedimiento.

8. Identidad del adjudicatario.

9. La solvencia técnica y económica del adjudicatario.

10. Los criterios de adjudicación, tanto los de valoración automática como los sujetos a juicio de valor y su ponderación.

11. Cuadro comparativo de las ofertas económicas, de las propuestas técnicas y de las mejoras, si procede con sus respectivas puntuaciones detalladas por cada uno de los criterios y resumen de la motivación.

12. Acuerdos e informes jurídicos, técnicos y de intervención relacionados con el proceso de contratación.

13. Modificaciones aprobadas, contratos complementarios y las prórrogas de los contratos.

14. Información sobre la cesión del contrato y la subcontratación, detallando la identidad de los cesionarios o subcontratistas, el importe y el porcentaje del volumen de cada contrato que ha sido subcontratado.

15. Importe de la liquidación practicada a la finalización del contrato.

16. Información relativa a la revisión de precios, así como a la desviación del coste final de la prestación

contratada en relación con el importe adjudicado. f) Las penalidades impuestas por incumplimiento de los contratistas. g) La relación, al menos trimestral, de contratos menores, especificando, por órganos o entidades, su objeto, importe, duración, así como el porcentaje que representan respecto de la totalidad de los contratos adjudicados. h) Los datos estadísticos, por órgano de contratación, que detallen el porcentaje en volumen presupuestario de contratos adjudicados, a través de cada uno de los procedimientos y formas previstas en la normativa foral de contratos públicos. i) La información sobre preguntas frecuentes y aclaraciones relativas al contenido de los contratos. 2. La publicación de la información a que se refiere la letra e) del párrafo anterior, previa justificación en el expediente, no se llevará a efecto respecto de los contratos declarados secretos o reservados, cuya ejecución deba ir acompañada de medidas de seguridad especiales conforme a la legislación vigente. 3. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra creará una base de datos de libre acceso en la que se recogerá información de forma actualizada de los contratos con las empresas adjudicatarias. Los datos reflejarán número de contratos que mantiene cada empresa con la Administración, indicando el proyecto o servicio adjudicado, presupuesto de adjudicación y departamento que lo adjudica. Los contratos relativos a campañas de publicidad institucional se identificarán en un apartado independiente, estructurado en razón de su objeto, delimitando, al margen de su vigencia, las fechas efectivas de difusión publicitaria y los medios en los que esta se realiza. 4. Las entidades señaladas en el artículo 3 publicarán información sobre los contratos celebrados con las entidades e instituciones a las que se refiere el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley foral. Se modifican los subapartados 11 y 12 de la letra e) del apartado 1 por el art. 1.13 y 14 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 24. Información sobre concesión de servicios.

1. La concesión de los servicios se rige por la legislación foral de contratos públicos, por lo que la transparencia en esta materia se articulará a través del Portal de Contratación de Navarra.

2. No obstante, la transparencia en la concesión de los servicios públicos también exigirá que los prestadores garanticen a los ciudadanos y ciudadanas la información que les permita demandar la prestación de unos servicios de calidad y, en su caso, ejercitar sus derechos.

3. A estos efectos, la Administración Pública recogerá en los pliegos reguladores de la contratación las previsiones necesarias para garantizar, como mínimo, a las personas usuarias los siguientes derechos:

a) A obtener información sobre las condiciones de prestación del servicio público y del grado de cumplimiento y de calidad de los servicios públicos prestados.

b) A presentar quejas sobre el funcionamiento del servicio, que habrán de ser contestadas de forma motivada e individual.

c) A obtener copia sellada de todos los documentos que presenten en las oficinas de la concesionaria, en relación con la prestación del servicio.

d) A exigir de la Administración el ejercicio de sus facultades de inspección, control y, en su caso, sanción, para subsanar las irregularidades en la prestación del servicio.

e) A ser tratadas en igualdad de condiciones en el uso del servicio, sin que pueda existir discriminación, ni directa ni indirecta, por razones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 25. Información sobre convenios de colaboración, contratos-programas, encomiendas y encargos a medios propios.

1. Las Administraciones Públicas, instituciones públicas y entidades contenidas en el artículo 2 de esta ley foral publicarán los convenios de colaboración, contratos-programas, encomiendas y encargos a medios propios sin más límites que los derivados de la normativa de protección de datos de carácter personal y los establecidos en el artículo 31 de esta ley foral.

2. Se publicará y mantendrá actualizada la relación de encomiendas de gestión y encargos de ejecución a medios propios realizados por las Administraciones, entidades e instituciones incluidas en el artículo 2 de esta ley foral, incluyendo:

a) La entidad a la que se realiza la encomienda y su duración.

b) Motivos que justifican que no se presten los servicios con los medios personales con que cuenta el órgano o entidad encomendante y, en su caso, razones que acreditan que no se haya licitado la contratación del servicio de conformidad con lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

c) Medios materiales que la entidad encomendante haya acordado poner a disposición de la encomendada para la realización del trabajo.

d) Número y categorías profesionales de las personas, en su caso, incluidas en cada encomienda, así como el importe total destinado a gastos de personal.

e) El objeto y las obligaciones económicas de la encomienda, incluyendo las tarifas o precios fijados.

f) Las modificaciones y revisiones del presupuesto y los precios, así como la liquidación final de la encomienda.

g) Las subcontrataciones efectuadas, en su caso, con indicación del procedimiento seguido para ello, la persona o entidad adjudicataria y el importe de la adjudicación.

h) Se indicará el porcentaje de actividad realizada por el medio propio a favor de los entes de control, en cada ejercicio.

3. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral la transparencia de los convenios de colaboración se articulará fundamentalmente a través del Registro de Convenios y Acuerdos, creado por la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, como instrumento de publicidad, transparencia y control de los convenios y acuerdos firmados por la Administración.

4. En todo caso, la regulación del Registro de Convenios y Acuerdos deberá garantizar que los ciudadanos y ciudadanas puedan consultar gratuitamente, tanto de forma presencial como telemática, la relación de los convenios y acuerdos inscritos en el registro, así como sus modificaciones, y además, los siguientes datos relativos a cada uno de ellos:

a) Las partes firmantes del convenio o acuerdo, sus representantes y el carácter de esta representación.

b) El objeto del convenio o acuerdo, con indicación, en su caso, de las actividades comprometidas, órganos encargados de las mismas y obligaciones económicas convenidas.

c) El plazo y condiciones de vigencia.

d) En su caso, el lugar de publicación del convenio o acuerdo.

e) El objeto de las distintas modificaciones operadas en los convenios o acuerdos durante su vigencia, y las fechas de las mismas.

5. En el caso de los contratos-programas se publicarán asimismo los informes periódicos de evaluación de cumplimiento de objetivos.

6. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, organismos y entidades públicas vinculadas o dependientes deberá darse publicidad a los conciertos o convenios para la prestación de servicios sociales y sanitarios a través de medios ajenos.

7. Las entidades señaladas en el artículo 3 publicarán información sobre los convenios celebrados con las entidades e instituciones a las que se refiere el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley foral.

Artículo 26. Información sobre la actividad subvencional.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra garantizarán la transparencia de la actividad subvencional mediante la publicación, por cada uno de los órganos que realiza actividades de fomento, de la siguiente información:

a) Una relación actualizada de las líneas de ayudas o subvenciones que tenga previsto convocar durante el ejercicio presupuestario, con indicación de los importes que se destinen, el objetivo o la finalidad y la descripción de los posibles beneficiarios.

b) El texto íntegro de la convocatoria de las ayudas o subvenciones.

c) Las concesiones de estas ayudas o subvenciones, dentro del mes siguiente al de la notificación o publicación, con indicación de la relación de los beneficiarios en los casos de que una norma o la

convocatoria lo prevean, el importe de las ayudas y la identificación de la normativa reguladora. Asimismo, anualmente se publicará una relación de las subvenciones concedidas en el ejercicio anterior.

d) Las subvenciones concedidas sin promover la publicidad y concurrencia, salvo aquellos expedientes declarados de carácter reservado por la Administración Pública.

e) Se dará publicidad igualmente al procedimiento de gestión y justificación y rendición de cuentas de la subvención, en cuanto al plazo de ejecución, pagos anticipados o a cuenta, importe justificado, cuantías pagadas, resoluciones de reintegro y sanciones impuestas.

2. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra por cada uno de los órganos que realiza actividades de fomento hará pública la siguiente información:

a) Una enumeración de los objetivos y efectos de utilidad pública o social que se pretenden conseguir con la aplicación de cada subvención, del plazo que se considera preciso o necesario para su consecución, de los costes totales previsibles y de la existencia o no de otras posibles fuentes de financiación.

b) Cuando los objetivos que se pretendan conseguir con las subvenciones afecten al mercado, se expondrá de forma motivada, por un lado, en qué medida esas subvenciones están dirigidas a corregir fallos, que se identificarán, y por otro, se motivará en qué medida sus efectos serán mínimamente distorsionadores del mercado.

3. Salvo que una ley disponga lo contrario, no serán objeto de publicación los datos de carácter personal de las personas físicas que resulten beneficiarias de ayudas, subvenciones, prestaciones de carácter social, beneficios fiscales o de otro orden, cuando dichas ayudas tengan por finalidad la integración social de determinados colectivos o de personas en riesgo de exclusión social, o se refieran a la educación, la vivienda o cualquier otra finalidad social por razón de una menor capacidad económica del beneficiario o por otras razones justificadas.

Artículo 27. Información patrimonial y estadística.

1. Los sujetos del artículo 2 de la presente ley foral que tengan la condición de Administración Pública deberán publicar la relación de los bienes inmuebles que sean de su propiedad o sobre los que ostenten algún derecho real, indicando, al menos, su ubicación, superficie, características principales, denominación, referencia catastral, unidad o departamento y uso al que están adscritos, salvo que razones justificadas de protección a las personas aconsejen la no publicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra deberá publicar:

a) Relación de bienes de dominio público.

b) Relación de bienes inmuebles de los que sea titular o sobre los que ostente algún derecho real, especificando si están ocupados o no por las dependencias de sus órganos o servicios, así como los cedidos a terceros por cualquier título y, en su caso, la persona o entidad beneficiaria y el destino de la cesión.

c) La relación de bienes inmuebles en los que la Administración de la Comunidad Foral de Navarra ostente la condición de parte arrendataria con indicación del destino de uso o servicio público de los mismos.

d) Las autorizaciones administrativas, licencias, declaraciones responsables y cualesquiera actos administrativos que permitan el ejercicio de funciones o actos sujetos a la autorización, control o fiscalización de las Administraciones Públicas, que incidan directamente en la gestión del dominio público o en la prestación de servicios públicos o que por otros motivos tengan especial relevancia.

e) La relación de vehículos oficiales de los que sea titular, así como los arrendados, con indicación de su uso y destino.

f) La relación de teléfonos móviles corporativos.

g) Estadísticas sobre el acceso o utilización por la ciudadanía de los servicios públicos, en especial, en los ámbitos educativo, sanitario y de servicios sociales, así como, en particular, sobre las consultas, quejas y sugerencias realizadas, en los términos establecidos reglamentariamente.

h) Estadísticas en materia tributaria, conforme a parámetros territoriales, poblacionales, económicos y por

sexos, considerando el carácter reservado de los datos previsto en el artículo 105 de la Ley Foral 13/2000, de 14 de diciembre, General Tributaria.

i) Las operaciones estadísticas incluidas en el correspondiente Plan de Estadística de Navarra.

Se suprime la letra j) del apartado 2 por el art. 1.15 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 28. Información en materia de ordenación del territorio, urbanismo, medio ambiente y vivienda.

1. Los instrumentos de ordenación territorial y de planeamiento urbanístico municipal, serán objeto de publicación, proporcionando información, como mínimo, sobre:

a) La estructura general de cada municipio.

b) La clasificación y calificación del suelo.

c) La ordenación prevista para el suelo, con el grado de detalle adecuado.

d) Las infraestructuras planteadas en cada localidad.

e) La normativa urbanística.

2. Las Administraciones Públicas de Navarra, en el ejercicio de las competencias que le sean propias, publicarán además:

a) Las autorizaciones ambientales integradas y licencias ambientales, incluyendo los informes jurídicos y técnicos emitidos.

b) Información geográfica, económica y estadística de elaboración propia cuya difusión sea relevante, facilitando las fuentes, notas metodológicas y modelos utilizados.

c) La información medioambiental que deba hacerse pública de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 29. Otros contenidos objeto de publicidad.

Con independencia de las obligaciones de publicidad activa señaladas en los artículos anteriores, será objeto de publicación cualquier otra información pública que se considere de interés para la ciudadanía y, en particular, de aquella cuyo acceso se solicite con mayor frecuencia.

Artículo 29 bis. Supervisión de incumplimientos de las obligaciones de publicidad activa.

1. Cualquier persona física o jurídica, a la vista de posibles incumplimientos de publicidad activa, podrá, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 60.3 y del ejercicio del resto de derechos que le confiere el ordenamiento jurídico, presentar denuncia ante el Consejo de Transparencia de Navarra, teniendo derecho a recibir una respuesta motivada en el plazo de dos meses desde su presentación. La respuesta del Consejo de Transparencia de Navarra se publicará en su página o espacio web, previa disociación de los datos personales.

2. El denunciante gozará, en todo caso, del derecho de confidencialidad, debiendo, a solicitud de aquel, omitirse cualquier dato que pueda conducir a su identificación.

Se añade por el art. 1.16 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

TÍTULO III Derecho de acceso a la información pública

CAPÍTULO I Normas generales

Artículo 30. El derecho de acceso a la información pública.

1. Cualquier persona, física o jurídica, pública o privada, ya sea a título individual y en su propio nombre, ya sea en representación y en el nombre de las organizaciones legalmente constituidas en las que se agrupen o que los representen, tiene derecho a acceder, mediante solicitud previa, a la información pública, sin más limitaciones que las contempladas en esta ley foral.

2. Para el ejercicio de este derecho no será necesario motivar la solicitud ni invocar esta ley foral, ni acreditar interés alguno.

3. Las Administraciones Públicas deben adoptar las medidas organizativas necesarias para garantizar el cumplimiento del derecho de acceso a la información pública, de acuerdo con lo establecido por el presente título.

Artículo 31. Limitaciones del derecho de acceso a la información pública.

1. El derecho de acceso a la información pública solo podrá ser limitado o denegado cuando de la divulgación de la información pueda resultar un perjuicio para:

a) La seguridad pública.

b) La garantía de la confidencialidad o el secreto requerido en procesos de toma de decisión establecidos por una norma de rango legal.

c) La prevención, investigación y sanción de los ilícitos penales, administrativos o disciplinarios.

d) La igualdad de las partes en los procesos judiciales y la tutela judicial efectiva.

e) Las funciones administrativas de vigilancia, inspección y control.

f) Los intereses económicos y comerciales legítimos, sin perjuicio de la publicidad de los convenios, contratos y otros actos administrativos conforme a esta ley foral.

g) El secreto profesional y la propiedad intelectual e industrial.

h) La protección del medio ambiente.

i) La información declarada reservada o protegida por normas con rango de ley.

2. La aplicación de las limitaciones deberá ser proporcionada atendiendo a su objeto y su finalidad de protección. En todo caso, deberán interpretarse de manera restrictiva y justificada, y su aplicación atenderá a las circunstancias del caso concreto, especialmente a la concurrencia de un interés público superior que justifique la divulgación de la información.

3. Las limitaciones no podrán ser alegadas por la Administración Pública para impedir el acceso del ciudadano o ciudadana a los documentos e informaciones que le puedan afectar de un modo personal, particular y directo, y, en concreto, si dicha afección se refiere a sus derechos e intereses legítimos.

4. Las limitaciones al derecho de acceso solo serán de aplicación durante el período de tiempo determinado por las leyes o en tanto se mantenga la razón que las justifique.

5. Las resoluciones que se dicten en aplicación de este artículo serán objeto de publicidad, previa disociación de los datos de carácter personal que contuvieran, una vez hayan sido notificadas a los interesados, y sin perjuicio de que, cuando la mera indicación de la existencia o no de la información suponga la vulneración de alguno de los límites al acceso, se indique esta circunstancia al desestimarse la solicitud.

6. Las limitaciones previstas en este artículo se podrán aplicar, igualmente, en relación con las obligaciones de difusión contempladas en el título II de esta ley foral.

Se modifica la letra b) del apartado 1 por el art. 1.17 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 32. Protección de datos personales.

1. Si la información solicitada afecta a categorías especiales de datos, a datos de naturaleza penal o a infracciones administrativas que no conlleven la amonestación pública de la persona infractora, de conformidad con la normativa que regula la protección de datos de carácter personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso y por escrito de la persona afectada.

2. En el supuesto previsto en el apartado anterior, se podrá dar también acceso cuando estuviese amparado por una norma con rango de ley.

3. Cuando la información solicitada no contenga datos de los previstos en el apartado anterior, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de las personas afectadas cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

a) El menor perjuicio de los derechos de las personas afectadas en caso de que los documentos únicamente contengan datos de carácter meramente identificativo de aquéllas o de contacto y con su comunicación no se aprecie un perjuicio relevante para su interés.

b) La justificación por la persona solicitante de su petición en su calidad de titular de un interés legítimo y

directo o de un derecho subjetivo distinto del de su condición de ciudadano o ciudadana.

c) El hecho de que la persona solicitante tenga la condición de investigadora y motive el acceso a fines históricos, científicos o estadísticos.

d) La justificación por la solicitante de su petición en su condición de representante sindical o de las personas empleadas de la unidad o Administración de que se trate, siempre que la información guarde relación con la organización del trabajo, las funciones o las retribuciones complementarias derivadas de la relación laboral o administrativa.

e) La mayor garantía de los derechos de las personas afectadas en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad o se refieran a menores de edad.

f) El menor perjuicio a las personas afectadas derivado del tiempo transcurrido desde la elaboración del documento o información.

g) La falta de oposición en el caso de que se haya dado trámite de audiencia a la persona afectada.

4. Con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano. En todo caso, se consideran datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano los relativos a la identidad de la persona responsable de la firma de los documentos producidos por los órganos y unidades de las administraciones públicas y que forman parte de los expedientes administrativos. En el caso de miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o de otros colectivos que, por motivos de seguridad, requieran una protección especial, su identificación nominal deberá ser sustituida por el código o número identificativo profesional.

5. No será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas.

6. La normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso, y deberá informarse expresamente de ello a la persona solicitante en la resolución.

Se modifica por el art. 1.18 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 33. Acceso parcial.

1. En el caso de que la información solicitada esté afectada por alguna de las limitaciones del derecho de acceso, se concederá el acceso parcial a la información no afectada por el límite.

2. Cuando se conceda el acceso parcial, deberá garantizarse la reserva de la información afectada por las limitaciones y la advertencia y constancia de esa reserva.

CAPÍTULO II Procedimiento para el ejercicio del derecho de acceso a la información pública

Artículo 34. Solicitud de información pública.

1. Las solicitudes de información pública se dirigirán a la Administración o entidad en cuyo poder se considere que se puede encontrar la información. En el caso de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos públicos, la unidad orgánica dará cuenta de las solicitudes a la unidad administrativa competente en materia de transparencia. Las Administraciones Públicas, instituciones públicas y entidades a que se refiere el artículo 2 de esta ley foral promoverán los medios electrónicos para facilitar la presentación de las solicitudes.

2. La solicitud podrá realizarse por cualquier medio, incluidos los electrónicos, que permita la constancia de:

a) La identidad del solicitante sin que resulte necesaria la acreditación de la misma.

b) La indicación precisa de la información que se solicita, sin que sea requisito indispensable identificar un documento o expediente concreto.

c) La forma o formato preferido de acceso a la información solicitada.

d) Una dirección de contacto válida a la cual puedan dirigirse las comunicaciones a propósito de la solicitud.
3. El solicitante podrá exponer, si así lo desea, las razones que justifican la petición de la información. Sin embargo, en ningún caso podrá exigirse dicha motivación.
4. Las unidades responsables de la información pública y las oficinas de información, así como el órgano o entidad en el que se presente o al que se dirija la solicitud, cualquiera que sea el medio utilizado para realizarla, ofrecerán la asistencia que sea necesaria para facilitar el ejercicio del derecho de acceso, teniendo en cuenta las necesidades especiales de algunos colectivos.
5. Las solicitudes podrán ser presentadas en cualquiera de las lenguas oficiales de la Comunidad Foral de Navarra.
6. Cuando la solicitud se formule de forma oral, sea por comparecencia ante las unidades responsables o en las oficinas de información o mediante comunicación telefónica, la misma será recogida en formato electrónico haciendo constar los extremos señalados en el apartado segundo. De la misma se dará un justificante al o a la solicitante.

Se modifica el apartado 6 por el art. 1.19 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 35. Solicitudes imprecisas.

1. Si la solicitud de información pública estuviera formulada de manera imprecisa, genérica o vaga o resultase difícil su comprensión o la localización de la información se pedirá al solicitante que la concrete, dándole para ello un plazo de diez días hábiles, con suspensión del plazo máximo para resolver, y pudiendo tenerlo por desistido en caso contrario. A tal efecto, se le prestará asistencia para concretar su petición de información lo antes posible.
2. La declaración de tener al solicitante por desistido y el archivo de la solicitud se harán mediante resolución, que se le notificará a efectos de que pueda, en su caso, presentar una nueva solicitud concretando su petición o la información demandada.

Artículo 36. Órganos competentes para la resolución del procedimiento de solicitud de acceso a la información pública.

1. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra serán competentes para la resolución del procedimiento los superiores jerárquicos de las unidades en cuyo poder se encuentre la información, siempre que tengan atribuidas competencias resolutorias de conformidad con las distintas normas reguladoras de las estructuras orgánicas.
2. En los organismos públicos serán competentes los presidentes o directores gerentes.
3. En los consorcios, fundaciones y empresas públicas integrantes del sector público foral serán competentes los órganos que determinen sus normas estatutarias o de régimen de funcionamiento. En su defecto, será competente el órgano máximo que tenga atribuidas funciones decisorias. No obstante, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra podrá reservarse la facultad de resolver las solicitudes de información pública que reciban las sociedades y fundaciones públicas, entidades de derecho público a ella vinculadas y las personas que ejerzan funciones públicas o potestades administrativas o presten servicios públicos bajo su autoridad. En tal caso, especificará los órganos de cada departamento competentes para resolver estas solicitudes.
4. En el marco de su autonomía, las entidades locales, el Consejo de Navarra, la Cámara de Comptos, el Defensor del Pueblo de Navarra y la Universidad Pública de Navarra determinarán el órgano competente para resolver las solicitudes de información pública.

Artículo 37. Causas de inadmisión de las solicitudes.

Serán inadmitidas a trámite, mediante resolución motivada, las solicitudes:
a) Que se refieran a información inexistente o a información que la ley excluya del derecho de acceso por no tratarse de información pública.
b) Referidas a información que no obre en poder de la entidad a la que se dirijan y se desconozca el

competente.
c) Las peticiones de respuestas a consultas jurídicas o las peticiones de elaboración de informes o dictámenes.
d) Se consideren abusivas, por su carácter manifiestamente irrazonable, repetitivo o por conllevar un desmedido abuso del derecho.
e) Se refieran a documentación preparatoria, material en curso de elaboración o documentos o datos inconclusos y que no formen parte del expediente administrativo. Por datos inconclusos se entenderán aquellos sobre los que la Administración Pública esté todavía trabajando internamente y no se haya emitido ningún dictamen, informe o aprobación. Si la denegación se basa en este motivo, el órgano competente para resolver deberá mencionar en la denegación la unidad que está preparando el material e informar al solicitante acerca del tiempo previsto para terminar su elaboración.
f) Referidas a información que tenga carácter auxiliar o de apoyo, como la contenida en anotaciones, borradores, opiniones, resúmenes de uso interno o comunicaciones internas que carezcan de relevancia pública o interés público. No podrán considerarse como información de carácter auxiliar o de apoyo los informes jurídicos, técnicos, económicos y de otro orden, que formen parte del expediente o que guarden relación con las resoluciones y otros actos administrativos.
g) Relativas a información para cuya divulgación sea necesaria una acción previa de reelaboración. No se estimará como reelaboración que justifique la inadmisión la información que pueda obtenerse mediante un tratamiento informatizado de uso corriente, ni aquella acción que requiera aglutinar la información dispersa en varios documentos existentes.

Se modifica la letra a) por el art. 1.20 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 38. Derivación de las solicitudes.

1. En el supuesto de que la solicitud de acceso a la información se dirija a una entidad u órgano administrativo que no disponga de la información, este debe derivarla a la entidad o al órgano que disponga de ella, si lo conoce, o a la oficina responsable de la información pública que corresponda, en un plazo de diez días naturales, y comunicar al solicitante a qué órgano se ha derivado la solicitud y los datos para contactar con él.
2. Cuando la entidad u órgano administrativo competente pertenezca o dependa de una administración distinta a la que se ha dirigido la solicitud, debe informarse de ello al solicitante, por vía electrónica si es posible, e indicarle cuál es la Administración a la que se ha derivado su solicitud para que pueda ejercer el derecho de acceso a la información pública.
3. Si la entidad u órgano al que se dirigió la solicitud resultara competente para satisfacer parcialmente la demanda de acceso a la información, deberá responder en relación con dicha parte. En cuanto a la información sobre la cual es incompetente, procederá de conformidad con lo establecido en los párrafos anteriores.

Artículo 39. Intervención de terceros.

1. Cuando el órgano encargado de la resolución considere que la estimación de la solicitud de información puede perjudicar otros derechos o intereses legítimos de terceras personas, les dará audiencia para que, en el plazo no inferior a diez días ni superior a quince, puedan realizar las alegaciones que estimen oportunas. El órgano competente, sobre la base de lo manifestado de forma expresa o presunta por las y los terceros y atendiendo a lo previsto en esta ley foral, emitirá la resolución que estime procedente conforme al interés público general. Si la persona afectada no manifiesta su oposición, se entenderá que no se opone.
2. En los supuestos previstos en el apartado anterior y en los casos en que proceda dar audiencia conforme a lo previsto en el artículo 32, ésta se otorgará por un plazo de 15 días. En estos supuestos, los órganos gestores podrán recabar de los organismos públicos competentes los datos identificativos y de domicilio de las personas físicas y jurídicas que puedan resultar afectadas.
3. El traslado de la solicitud a las personas afectadas producirá la suspensión del plazo para resolver hasta que se reciban las alegaciones o transcurra el plazo para su presentación. La persona solicitante deberá ser informada de esta circunstancia.

Se modifica por el art. 1.21 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

Artículo 40. Trámite de audiencia.

1. Se dará trámite de audiencia al solicitante cuando concurran alguna de las limitaciones del derecho de acceso o hayan intervenido terceros afectados.
2. El solicitante, en el plazo no inferior a diez días ni superior a quince, podrá alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes.
3. El trámite de audiencia producirá la suspensión del plazo para resolver hasta que se reciban las alegaciones, transcurra el plazo para su presentación o el solicitante manifieste su intención de no efectuar alegaciones ni aportar documentos ni justificaciones.

Artículo 41. Plazos para resolver la solicitud y sentido del silencio.

1. El órgano en cada caso competente para resolver facilitará la información pública solicitada o comunicará al solicitante los motivos de la negativa a facilitarla lo antes posible y, a más tardar, en los plazos establecidos en las normas con rango de ley específicas y, en defecto de previsión, en los que se indican a continuación:

a) En el plazo máximo de un mes desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro de la Administración o entidad competente para resolverla, con carácter general.

b) Este plazo podrá ampliarse por otro mes más, si el volumen y la complejidad de la información son tales que resulta imposible emitirla en el plazo antes indicado. En este supuesto, deberá informarse al solicitante, dentro del plazo máximo de diez días, de las razones que justifican la emisión de la resolución en dicho plazo.

2. Si en el plazo máximo previsto para resolver y notificar no se hubiese recibido resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud salvo en relación con la información cuya denegación, total o parcial, viniera expresamente impuesta en una norma con rango de ley.
3. La Administración Pública, en los casos de estimación por silencio administrativo, vendrá obligada a emitir y notificar la resolución expresa reconociendo el derecho, total o parcialmente, conforme a las previsiones recogidas en esta ley foral.

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 4 de la Ley Foral 27/2018, de 24 de diciembre. Ref. BOE-A-2019-749

Artículo 42. Resolución.

1. Si la información entregada se corresponde en su totalidad con la solicitada y el órgano competente no considera que su contenido tenga datos de terceros o que afecta directamente a derechos o intereses de estos, el acto de la entrega de la información podrá entenderse por el solicitante como la resolución administrativa de concesión, sin necesidad de formalizar esta. Lo anterior no obstará para las precisiones que sobre la información entregada pueda formular o demandar el solicitante como complemento o mejor ejecución de la solicitud, si a ello hubiera lugar.
2. En los demás casos, la resolución se formalizará por escrito y se notificará al solicitante y, en su caso, al tercero afectado. Cuando sea estimatoria, total o parcialmente, indicará la forma o formato de la información y, cuando proceda, el plazo y las circunstancias del acceso, que deberán garantizar la efectividad del derecho y la integridad de la información en el menor plazo posible. Cuando la resolución conceda el acceso total o parcial a una información que afecte a un tercero que se haya opuesto, el acceso solo se hará efectivo una vez haya transcurrido el plazo para interponer recurso contencioso-administrativo sin que se haya formalizado o haya sido resuelto confirmando el derecho a recibir la información. Esta condición suspensiva del ejercicio del derecho de acceso se hará constar expresamente en la resolución.
3. Serán motivadas las resoluciones que denieguen total o parcialmente el acceso, las que lo concedan cuando haya habido intervención de un tercero afectado y las que prevean una forma o formato de acceso distinto al solicitado. Cuando la mera indicación de la existencia o no de la información pueda incurrir en alguna de las limitaciones al derecho de acceso, se hará constar dicha circunstancia.
4. En caso de que la negativa a facilitar la información esté fundada en la existencia de derechos de propiedad

intelectual o industrial de terceros, se incluirá la referencia a la persona física o jurídica titular de los derechos cuando esta sea conocida o, alternativamente, al cedente del que se haya obtenido la información solicitada.
5. Las resoluciones dictadas en materia de acceso a la información pública ponen fin a la vía administrativa y son recurribles directamente ante la Jurisdicción contencioso-administrativa, sin perjuicio de la interposición de la reclamación potestativa prevista en el artículo 45 de esta ley foral.
6. No obstante, contra las resoluciones dictadas por el Defensor del Pueblo de Navarra, la Cámara de Comptos y el Consejo de Navarra solo cabrá la interposición de recurso contencioso-administrativo.
7. Siempre que las características de la información solicitada lo permitan se acompañará conjuntamente a la notificación de la resolución.

Artículo 43. Forma o formato de la información.

1. El órgano competente deberá suministrar la información en la forma o formato solicitado, a menos que concurran alguna de las circunstancias que se indican a continuación:
   a) Que la información ya haya sido difundida previamente en otra forma o formato y el solicitante pueda acceder a ella fácilmente. En este caso, se deberá informar al solicitante de dónde y cómo puede acceder a dicha información o, en su caso, remitírsela en el formato disponible.
   b) Que el órgano competente considere razonable poner a disposición del solicitante la información en otra forma o formato y lo justifique adecuadamente. En los casos en que el acceso in situ pueda ocasionar la pérdida o deterioro del soporte original, no sea posible la copia en un formato determinado debido a la inexistencia de equipos técnicos disponibles o cuando la modalidad de acceso solicitada pueda afectar al derecho de propiedad intelectual, se podrá poner a disposición del solicitante la información en otra forma y formato. También podrá ponerse a disposición del solicitante otra forma o formato cuando sea más sencilla o económica para el erario público.
2. A estos efectos se procurará conservar la información pública en formas o formatos de fácil reproducción y acceso mediante telecomunicaciones informáticas o por otros medios electrónicos, favoreciendo su entrega en formatos abiertos.
3. Cuando el órgano competente resuelva no facilitar la información, parcial o totalmente, en la forma o formatos solicitados y lo haga en otra forma, deberá justificárselo al solicitante en la propia resolución en la que se reconozca el derecho de acceso.

Artículo 44. Gratuidad del acceso in situ y tasas y precios.

1. Serán gratuitos:
   a) El acceso a la información a que se refiere el título II de esta ley foral o a aquella información en que no se haya dispuesto lo contrario.
   b) El examen de la información solicitada en el sitio en que se encuentre.
   c) La entrega de información por correo electrónico o sistema electrónico equivalente.
   d) Cuando el órgano competente considere más razonable poner a disposición de la persona solicitante la información en otra forma o formato del solicitado.
2. En el caso de los archivos, bibliotecas y museos, se atenderá, en lo que a gratuidad o pago se refiere, a lo que disponga su legislación específica.
3. La expedición de copias y la transposición a formatos diferentes al original en que se contenga la información podrán someterse al pago de una cantidad que no exceda de sus costes. Para el establecimiento de las tasas en el caso de la Administración Pública, se estará a lo previsto en la normativa aplicable de tasas y precios públicos.
4. En ningún caso, las adaptaciones o ajustes que deban realizarse para facilitar el acceso a la información pública de los solicitantes con discapacidad supondrá un sobrecoste para ellos.
5. Las unidades, órganos u entidades en cuyo poder se encuentre la información elaborarán, publicarán y pondrán a disposición de los solicitantes de información pública el listado de las tasas y precios que sean de aplicación a tales solicitudes, así como los supuestos en los que no proceda pago alguno.

Se añade la letra d) al apartado 1 por el art. 1.22 de la Ley Foral 3/2026, de 23 de marzo. Ref. BOE-A-2026-9045

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 5 · Anexo II.–temario

Preguntas de refuerzo generadas con IA y revisadas a mano: este tema todavía no tiene preguntas de examen oficial en el banco. No proceden de un examen real.

1. Para ejercer el derecho de acceso a la información pública, la persona solicitante:

A) Debe motivar la solicitud y acreditar un interés legítimo, aunque no es necesario invocar la normativa aplicable.

B) No necesita motivar la solicitud, invocar la ley foral ni acreditar interés alguno.

C) Debe invocar la ley foral y acreditar un interés directo, aunque no necesita motivar la solicitud.

D) Debe motivar la solicitud, invocar la ley foral y acreditar un interés legítimo.

2. ¿Qué otra información será objeto de publicación con independencia de las obligaciones de publicidad activa establecidas?

A) Cualquier otra información pública que se considere de interés para la ciudadanía y, en particular, aquella cuyo acceso se solicite con mayor frecuencia.

B) Cualquier información pública que haya sido solicitada formalmente por un número mínimo de personas y se considere de interés general.

C) La información pública cuyo acceso se solicite con mayor frecuencia, siempre que haya sido declarada de publicación obligatoria.

D) La información que la Administración considere de interés para sus propios servicios y, en particular, aquella que no haya sido objeto de solicitudes de acceso.

3. En relación con la publicidad activa de las ayudas y subvenciones, las concesiones deberán publicarse:

A) Dentro de los dos meses siguientes a su concesión, con indicación del importe y de la identificación de la normativa reguladora.

B) Dentro del mes siguiente a la notificación o publicación, identificando siempre a todas las personas beneficiarias y el importe concedido.

C) Dentro del mes siguiente al de la notificación o publicación, con indicación del importe y de la normativa reguladora, y de las personas beneficiarias cuando así lo prevean una norma o la convocatoria.

D) Al finalizar el ejercicio presupuestario, con indicación de las personas beneficiarias, el importe y la finalidad de cada ayuda.

4. ¿A través de qué medio se articulará la transparencia en la contratación pública?

A) A través del Portal de Contratación de Navarra, como medio oficial de publicidad de las licitaciones e instrumento de información.

B) A través del Boletín Oficial de Navarra, como medio exclusivo de publicidad de las licitaciones y de los contratos formalizados.

C) A través de una base de datos de libre acceso, como medio único para publicar las licitaciones y sus condiciones de ejecución.

D) A través de los portales de las entidades contratantes, como medio de publicidad de las licitaciones y de las actas de las mesas.

5. En la publicación de la Oferta Pública de Empleo y de los procesos de selección de personal, ¿qué debe permitirse a cada aspirante?

A) Conocer únicamente la puntuación obtenida al finalizar el proceso selectivo.

B) Consultar la relación de plazas convocadas, sin información sobre la evolución del proceso.

C) Conocer la identidad de las personas aspirantes admitidas y excluidas en cada fase.

D) Conocer el puesto que ocupa en cada momento.

6. ¿Qué límites se aplican a las obligaciones de transparencia?

A) Los mismos que se establecen para el derecho de acceso a la información pública.

B) Únicamente los límites que se establezcan mediante reglamento para la publicidad activa.

C) Los que determine cada Administración pública atendiendo a las circunstancias del caso.

D) Los mismos que se establecen para el ejercicio de los derechos de participación ciudadana.

7. ¿Con qué periodicidad deben elaborarse y difundirse el inventario de la información pública y qué debe indicar?

A) Anualmente, con indicación del órgano responsable de actualizar cada información.

B) Trimestralmente, con indicación de dónde puede encontrarse dicha información.

C) Semestralmente, con indicación de la fecha en que se publicó cada información.

D) Mensualmente, con indicación del procedimiento para solicitar cada información.

8. La publicidad activa consiste en la obligación de difundir:

A) De forma permanente, veraz y objetiva, la información pública relevante para garantizar la transparencia de la actividad pública y la acción de gobierno.

B) La información pública que obre en poder de las entidades, previa solicitud y con los requisitos establecidos en la normativa aplicable.

C) Datos en formato digital, estandarizado y abierto, con una estructura clara que permita su comprensión y reutilización.

D) El proceso y las decisiones adoptadas por los sujetos obligados, así como las acciones realizadas y su evaluación.

9. En el registro de solicitudes de acceso a la información pública de la Administración Foral de Navarra, ¿qué dato debe hacerse constar?

A) El domicilio de la persona solicitante y el medio de notificación elegido.

B) El tiempo en que se atendió la solicitud y, si la respuesta se emitió fuera de plazo, las razones de la demora.

C) La unidad administrativa que tramitó la solicitud y la identidad del personal que intervino.

D) La valoración del órgano competente sobre la utilidad pública de la información solicitada.

10. La información en poder, custodia o bajo control de los sujetos obligados por la Ley Foral de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno se presume pública en virtud del principio de:

A) Publicidad, salvo las excepciones previstas en la ley foral.

B) Publicidad activa, que exige difundir información veraz y objetiva sobre la actuación administrativa.

C) Accesibilidad, que exige ofrecer la información en formatos comprensibles y accesibles.

D) Transparencia pública, que permite conocer las decisiones y la organización de los servicios.

SOLUCIONES 1 B · 2 A · 3 C · 4 A · 5 D · 6 A · 7 B · 8 A · 9 B · 10 A

Sigue practicando este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 5 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 6 · Anexo II.–temario

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Título I: Disposiciones Generales. Título II: Principios de protección de datos. Título III: Derechos de las personas.

LO 3/2018 protección de datos

LOPDGDD · BOE-A-2018-16673 · arts. 1 a 18 — 18 incluidos

TÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto de la ley.

La presente ley orgánica tiene por objeto:

a) Adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y completar sus disposiciones. El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en esta ley orgánica.

b) Garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución.

Artículo 2. Ámbito de aplicación de los Títulos I a IX y de los artículos 89 a 94.

1. Lo dispuesto en los Títulos I a IX y en los artículos 89 a 94 de la presente ley orgánica se aplica a cualquier tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales contenidos o destinados a ser incluidos en un fichero.

2. Esta ley orgánica no será de aplicación:

   a) A los tratamientos excluidos del ámbito de aplicación del Reglamento general de protección de datos por su artículo 2.2, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

   b) A los tratamientos de datos de personas fallecidas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

   c) A los tratamientos sometidos a la normativa sobre protección de materias clasificadas.

3. Los tratamientos a los que no sea directamente aplicable el Reglamento (UE) 2016/679 por afectar a actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión Europea, se regirán por lo dispuesto en su legislación específica si la hubiere y supletoriamente por lo establecido en el citado reglamento y en la presente ley orgánica. Se encuentran en esta situación, entre otros, los tratamientos realizados al amparo de la legislación orgánica del régimen electoral general, los tratamientos realizados en el ámbito de instituciones penitenciarias y los tratamientos derivados del Registro Civil, los Registros de la Propiedad y Mercantiles.

4. El tratamiento de datos llevado a cabo con ocasión de la tramitación por los órganos judiciales de los procesos de los que sean competentes, así como el realizado dentro de la gestión de la Oficina Judicial, se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 y la presente ley orgánica, sin perjuicio de las disposiciones de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial, que le sean aplicables.

5. El tratamiento de datos llevado a cabo con ocasión de la tramitación por el Ministerio Fiscal de los procesos de los que sea competente, así como el realizado con esos fines dentro de la gestión de la Oficina Fiscal, se

regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 y la presente Ley Orgánica, sin perjuicio de las disposiciones de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de las normas procesales que le sean aplicables.

Se añade el apartado 5 por la disposición final 4.1 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo. Ref. BOE-A-2021-8806#df-4

Artículo 3. Datos de las personas fallecidas.

1. Las personas vinculadas al fallecido por razones familiares o de hecho así como sus herederos podrán dirigirse al responsable o encargado del tratamiento al objeto de solicitar el acceso a los datos personales de aquella y, en su caso, su rectificación o supresión. Como excepción, las personas a las que se refiere el párrafo anterior no podrán acceder a los datos del causante, ni solicitar su rectificación o supresión, cuando la persona fallecida lo hubiese prohibido expresamente o así lo establezca una ley. Dicha prohibición no afectará al derecho de los herederos a acceder a los datos de carácter patrimonial del causante.

2. Las personas o instituciones a las que el fallecido hubiese designado expresamente para ello podrán también solicitar, con arreglo a las instrucciones recibidas, el acceso a los datos personales de este y, en su caso su rectificación o supresión. Mediante real decreto se establecerán los requisitos y condiciones para acreditar la validez y vigencia de estos mandatos e instrucciones y, en su caso, el registro de los mismos.

3. En caso de fallecimiento de menores, estas facultades podrán ejercerse también por sus representantes legales o, en el marco de sus competencias, por el Ministerio Fiscal, que podrá actuar de oficio o a instancia de cualquier persona física o jurídica interesada. En caso de fallecimiento de personas con discapacidad, estas facultades también podrán ejercerse, además de por quienes señala el párrafo anterior, por quienes hubiesen sido designados para el ejercicio de funciones de apoyo, si tales facultades se entendieran comprendidas en las medidas de apoyo prestadas por el designado.

TÍTULO II Principios de protección de datos

Artículo 4. Exactitud de los datos.

1. Conforme al artículo 5.1.d) del Reglamento (UE) 2016/679 los datos serán exactos y, si fuere necesario, actualizados.

2. A los efectos previstos en el artículo 5.1.d) del Reglamento (UE) 2016/679, no será imputable al responsable del tratamiento, siempre que este haya adoptado todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación, la inexactitud de los datos personales, con respecto a los fines para los que se tratan, cuando los datos inexactos:

a) Hubiesen sido obtenidos por el responsable directamente del afectado.

b) Hubiesen sido obtenidos por el responsable de un mediador o intermediario en caso de que las normas aplicables al sector de actividad al que pertenezca el responsable del tratamiento establecieran la posibilidad de intervención de un intermediario o mediador que recoja en nombre propio los datos de los afectados para su transmisión al responsable. El mediador o intermediario asumirá las responsabilidades que pudieran derivarse en el supuesto de comunicación al responsable de datos que no se correspondan con los facilitados por el afectado.

c) Fuesen sometidos a tratamiento por el responsable por haberlos recibido de otro responsable en virtud del ejercicio por el afectado del derecho a la portabilidad conforme al artículo 20 del Reglamento (UE) 2016/679 y lo previsto en esta ley orgánica.

d) Fuesen obtenidos de un registro público por el responsable.

Artículo 5. Deber de confidencialidad.

1. Los responsables y encargados del tratamiento de datos así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad al que se refiere el artículo 5.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679.

2. La obligación general señalada en el apartado anterior será complementaria de los deberes de secreto

profesional de conformidad con su normativa aplicable.
3. Las obligaciones establecidas en los apartados anteriores se mantendrán aun cuando hubiese finalizado la relación del obligado con el responsable o encargado del tratamiento.

Artículo 6. Tratamiento basado en el consentimiento del afectado.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.11 del Reglamento (UE) 2016/679, se entiende por consentimiento del afectado toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen.
2. Cuando se pretenda fundar el tratamiento de los datos en el consentimiento del afectado para una pluralidad de finalidades será preciso que conste de manera específica e inequívoca que dicho consentimiento se otorga para todas ellas.
3. No podrá supeditarse la ejecución del contrato a que el afectado consienta el tratamiento de los datos personales para finalidades que no guarden relación con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual.

Artículo 7. Consentimiento de los menores de edad.

1. El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente podrá fundarse en su consentimiento cuando sea mayor de catorce años. Se exceptúan los supuestos en que la ley exija la asistencia de los titulares de la patria potestad o tutela para la celebración del acto o negocio jurídico en cuyo contexto se recaba el consentimiento para el tratamiento.
2. El tratamiento de los datos de los menores de catorce años, fundado en el consentimiento, solo será lícito si consta el del titular de la patria potestad o tutela, con el alcance que determinen los titulares de la patria potestad o tutela.

Artículo 8. Tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos.

1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679.
2. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1 e) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando derive de una competencia atribuida por una norma con rango de ley.

Artículo 9. Categorías especiales de datos.

1. A los efectos del artículo 9.2.a) del Reglamento (UE) 2016/679, a fin de evitar situaciones discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico. Lo dispuesto en el párrafo anterior no impedirá el tratamiento de dichos datos al amparo de los restantes supuestos contemplados en el artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así proceda.
2. Los tratamientos de datos contemplados en las letras g), h) e i) del artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679 fundados en el Derecho español deberán estar amparados en una norma con rango de ley, que podrá establecer requisitos adicionales relativos a su seguridad y confidencialidad. En particular, dicha norma podrá amparar el tratamiento de datos en el ámbito de la salud cuando así lo exija la gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, pública y privada, o la ejecución de un contrato de seguro del que el

afectado sea parte.

Artículo 10. Tratamiento de datos de naturaleza penal.

1. El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales, así como a procedimientos y medidas cautelares y de seguridad conexas, para fines distintos de los de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, solo podrá llevarse a cabo cuando se encuentre amparado en una norma de Derecho de la Unión, en esta ley orgánica o en otras normas de rango legal.
2. El registro completo de los datos referidos a condenas e infracciones penales, así como a procedimientos y medidas cautelares y de seguridad conexas a que se refiere el artículo 10 del Reglamento (UE) 2016/679, podrá realizarse conforme con lo establecido en la regulación del Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia.
3. Fuera de los supuestos señalados en los apartados anteriores, los tratamientos de datos referidos a condenas e infracciones penales, así como a procedimientos y medidas cautelares y de seguridad conexas solo serán posibles cuando sean llevados a cabo por abogados y procuradores y tengan por objeto recoger la información facilitada por sus clientes para el ejercicio de sus funciones.

TÍTULO III Derechos de las personas

CAPÍTULO I Transparencia e información

Artículo 11. Transparencia e información al afectado.

1. Cuando los datos personales sean obtenidos del afectado el responsable del tratamiento podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando al afectado la información básica a la que se refiere el apartado siguiente e indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.
2. La información básica a la que se refiere el apartado anterior deberá contener, al menos:
   a) La identidad del responsable del tratamiento y de su representante, en su caso.
   b) La finalidad del tratamiento.
   c) La posibilidad de ejercer los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. Si los datos obtenidos del afectado fueran a ser tratados para la elaboración de perfiles, la información básica comprenderá asimismo esta circunstancia. En este caso, el afectado deberá ser informado de su derecho a oponerse a la adopción de decisiones individuales automatizadas que produzcan efectos jurídicos sobre él o le afecten significativamente de modo similar, cuando concurra este derecho de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679.
3. Cuando los datos personales no hubieran sido obtenidos del afectado, el responsable podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 14 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando a aquel la información básica señalada en el apartado anterior, indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información. En estos supuestos, la información básica incluirá también:
   a) Las categorías de datos objeto de tratamiento.
   b) Las fuentes de las que procedieran los datos.

CAPÍTULO II Ejercicio de los derechos

Artículo 12. Disposiciones generales sobre ejercicio de los derechos.

1. Los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679, podrán ejercerse directamente o por medio de representante legal o voluntario.
2. El responsable del tratamiento estará obligado a informar al afectado sobre los medios a su disposición para ejercer los derechos que le corresponden. Los medios deberán ser fácilmente accesibles para el afectado. El

ejercicio del derecho no podrá ser denegado por el solo motivo de optar el afectado por otro medio.
3. El encargado podrá tramitar, por cuenta del responsable, las solicitudes de ejercicio formuladas por los afectados de sus derechos si así se estableciere en el contrato o acto jurídico que les vincule.
4. La prueba del cumplimiento del deber de responder a la solicitud de ejercicio de sus derechos formulado por el afectado recaerá sobre el responsable.
5. Cuando las leyes aplicables a determinados tratamientos establezcan un régimen especial que afecte al ejercicio de los derechos previstos en el Capítulo III del Reglamento (UE) 2016/679, se estará a lo dispuesto en aquellas.
6. En cualquier caso, los titulares de la patria potestad podrán ejercitar en nombre y representación de los menores de catorce años los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición o cualesquiera otros que pudieran corresponderles en el contexto de la presente ley orgánica.
7. Serán gratuitas las actuaciones llevadas a cabo por el responsable del tratamiento para atender las solicitudes de ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 12.5 y 15.3 del Reglamento (UE) 2016/679 y en los apartados 3 y 4 del artículo 13 de esta ley orgánica.

Artículo 13. Derecho de acceso.

1. El derecho de acceso del afectado se ejercitará de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Reglamento (UE) 2016/679. Cuando el responsable trate una gran cantidad de datos relativos al afectado y este ejercite su derecho de acceso sin especificar si se refiere a todos o a una parte de los datos, el responsable podrá solicitarle, antes de facilitar la información, que el afectado especifique los datos o actividades de tratamiento a los que se refiere la solicitud.
2. El derecho de acceso se entenderá otorgado si el responsable del tratamiento facilitara al afectado un sistema de acceso remoto, directo y seguro a los datos personales que garantice, de modo permanente, el acceso a su totalidad. A tales efectos, la comunicación por el responsable al afectado del modo en que este podrá acceder a dicho sistema bastará para tener por atendida la solicitud de ejercicio del derecho. No obstante, el interesado podrá solicitar del responsable la información referida a los extremos previstos en el artículo 15.1 del Reglamento (UE) 2016/679 que no se incluyese en el sistema de acceso remoto.
3. A los efectos establecidos en el artículo 12.5 del Reglamento (UE) 2016/679 se podrá considerar repetitivo el ejercicio del derecho de acceso en más de una ocasión durante el plazo de seis meses, a menos que exista causa legítima para ello.
4. Cuando el afectado elija un medio distinto al que se le ofrece que suponga un coste desproporcionado, la solicitud será considerada excesiva, por lo que dicho afectado asumirá el exceso de costes que su elección comporte. En este caso, solo será exigible al responsable del tratamiento la satisfacción del derecho de acceso sin dilaciones indebidas.

Artículo 14. Derecho de rectificación.

Al ejercer el derecho de rectificación reconocido en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2016/679, el afectado deberá indicar en su solicitud a qué datos se refiere y la corrección que haya de realizarse. Deberá acompañar, cuando sea preciso, la documentación justificativa de la inexactitud o carácter incompleto de los datos objeto de tratamiento.

Artículo 15. Derecho de supresión.

1. El derecho de supresión se ejercerá de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Reglamento (UE) 2016/679.
2. Cuando la supresión derive del ejercicio del derecho de oposición con arreglo al artículo 21.2 del Reglamento (UE) 2016/679, el responsable podrá conservar los datos identificativos del afectado necesarios con el fin de impedir tratamientos futuros para fines de mercadotecnia directa.

Artículo 16. Derecho a la limitación del tratamiento.

1. El derecho a la limitación del tratamiento se ejercerá de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del

Reglamento (UE) 2016/679.
2. El hecho de que el tratamiento de los datos personales esté limitado debe constar claramente en los sistemas de información del responsable.

Artículo 17. Derecho a la portabilidad.
El derecho a la portabilidad se ejercerá de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento (UE) 2016/679.

Artículo 18. Derecho de oposición.
El derecho de oposición, así como los derechos relacionados con las decisiones individuales automatizadas, incluida la realización de perfiles, se ejercerán de acuerdo con lo establecido, respectivamente, en los artículos 21 y 22 del Reglamento (UE) 2016/679.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 6 · Anexo II.–temario

1. El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá de acuerdo con:

A) El Reglamento (UE) 2016/679.

B) La Ley Orgánica 3/2018.

C) El Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre.

D) Todas las respuestas son incorrectas.

2. En relación con el derecho de rectificación que consta en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, señala la respuesta correcta:

A) Al ejercer el derecho, el afectado deberá indicar en su solicitud a qué datos se refiere y qué corrección ha de realizarse. Deberá adjuntar, cuando sea necesario, la documentación justificativa de la inexactitud o el carácter incompleto de los datos objeto de tratamiento.

B) En ningún caso el responsable del tratamiento podrá exigir que se aporte la documentación justificativa de la inexactitud que se alega.

C) Al ejercer el derecho, el afectado podrá indicar en su solicitud a qué datos se refiere y qué corrección ha de realizarse. Deberá adjuntar, cuando sea necesario, la documentación justificativa de la inexactitud o el carácter incompleto de los datos objeto de tratamiento.

D) Al ejercer el derecho, el afectado podrá indicar en su solicitud a qué datos se refiere y qué corrección ha de realizarse. Deberá adjuntar la documentación justificativa de la inexactitud o el carácter incompleto de los datos objeto de tratamiento.

3. En lo que respecta a los datos sobre las personas físicas fallecidas a que se refiere el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos de Carácter Personal, señale la opción correcta:

A) Los familiares no podrán acceder a los datos personales cuando lo prohíba una norma reglamentaria.

B) Los herederos podrán acceder a los datos de carácter patrimonial del causante en todo caso.

C) Sólo podrán acceder a los datos personales los familiares hasta el segundo grado de cosanguinidad o afinidad.

D) Los herederos sólo podrán ejercitar el derecho de cancelación.

4. Entre los derechos reconocidos, en la LO 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (artículos 13 y 14) que podrán ejercer los afectados se encuentran los siguientes:

A) Los derechos de acceso y rectificación.

B) Los derechos de suspensión y anulación.

C) Los derechos de contradicción y súplica.

D) Los derechos de tutela e información.

5. Con respecto al "Derecho de acceso" regulado en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, cuando el responsable trate una gran cantidad de datos relativos al afectado y este ejercite su derecho de acceso sin especificar si se refiere a todos o a una parte de los datos, el responsable del tratamiento:

A) Le facilitará los mínimos indispensables y le informará que puede ampliar su acceso en una nueva solicitud.

B) Le facilitará los máximos posibles no siendo necesario indicarle que puede presentar una nueva solicitud.

C) Antes de facilitarle la información, podrá solicitar al afectado que especifique los datos o actividades de tratamiento a los que se refiere la solicitud.

D) Antes de facilitar la información deberá solicitarle al afectado que especifique los datos o actividades de tratamiento a los que se refiere la solicitud.

6. Entre los datos especialmente protegidos se encuentran: RESPUESTAS:

A) Solamente los datos relativos a la salud.

B) Los datos relativos a la salud cuando pueda existir una afectación al interés público.

C) Los datos de salud, origen racial y vida sexual de las personas.

D) Los datos personales que se encuentre incluidos en ficheros públicos.

7. Según dispone el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los responsables y encargados del tratamiento de datos así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de:

A) Información.

B) Confidencialidad.

C) Confidencialidad o secreto.

D) Secreto. Artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

8. En relación con los datos de personas fallecidas, tal y como lo establece el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, indique cuál de las siguientes afirmaciones es INCORRECTA:

A) Las personas vinculadas al fallecido por razones familiares o de hecho así como sus herederos podrán dirigirse al responsable o encargado del tratamiento al objeto de solicitar el acceso a los datos personales de aquella y, en su caso, su rectificación o supresión.

B) En caso de fallecimiento de personas con discapacidad, podrá ejercerse, además de por sus representantes legales, por cualquier administración pública.

C) En caso de fallecimiento de menores, la facultad de acceso podrá ejercerse también por sus representantes legales.

D) Las personas o instituciones a las que el fallecido hubiese designado expresamente para ello podrán también solicitar, con arreglo a las instrucciones recibidas, el acceso a los datos personales de este y, en su caso su rectificación o supresión.

9. Entre los derechos de las personas recogidos en el Título III de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se encuentra:

A) El derecho de acceso.

B) El derecho de rectificación.

C) a y b son correctas.

D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. Con respecto al consentimiento de los menores de edad para el tratamiento de los datos personales que les afecten, la LO 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, establece que (art. 7):

A) El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente podrá fundarse en su consentimiento cuando sea mayor de dieciséis años.

B) El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente podrá fundarse en su consentimiento cuando sea mayor de catorce años.

C) El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente podrá fundarse en su consentimiento cuando sea mayor de quince años.

D) El tratamiento de los datos personales de un menor de edad únicamente podrá fundarse en su consentimiento cuando sea mayor de diecisiete años.

SOLUCIONES 1 C · 2 A · 3 B · 4 A · 5 C · 6 C · 7 B · 8 B · 9 C · 10 B

Te quedan 130 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 6 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 7 · Anexo II.–temario

Igualdad de género: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

LO 3/2007 igualdad efectiva

LO-Igualdad · BOE-A-2007-6115 · arts. 3 a 13 — 11 incluidos

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

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.
La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5.
Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.
1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.
1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.
1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.
1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los

efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.
2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 7 · Anexo II.–temario

1. El artículo 12 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en:

A) El artículo 14 de la Constitución, antes de la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

B) El artículo 14 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

C) El artículo 53.2 de la Constitución, antes de la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

D) El artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone:

A) La ausencia de toda discriminación directa, por razón de sexo.

B) La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, en razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

C) La ausencia de toda discriminación, indirecta, por razón de sexo, y, en especial, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

D) Todas las anteriores respuestas son falsas.

3. Según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera discriminación directa por razón de sexo:

A) La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

B) Toda orden de discriminar por razón de sexo.

C) Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

D) Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. Según lo establecido en el artículo 13 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá:

A) a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, en cualquier tipo de proceso judicial.

B) a la persona demandante probar la discriminación en las medidas adoptadas y su falta de proporcionalidad.

C) a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en los procesos penales.

D) a la persona demandante probar la discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en los procesos penales.

5. El Título I de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se denomina:

A) "El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación".

B) "Objeto y ámbito de la Ley".

C) "Políticas públicas para la igualdad".

D) "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades".

6. El art. 6 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, nos habla de un tipo de discriminación, señale cuál es

A) Discriminación por razón de embarazo.

B) Discriminación directa e indirecta.

C) Discriminación por razón de acceso al empleo.

D) Ninguna de las anteriores.

7. El artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece un principio que supone la ausencia de toda discriminación por sexo, especialmente por maternidad, obligaciones familiares y estado civil. Este principio se denomina:

A) Principio de no discriminación.

B) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

C) Principio de igualdad de sexos.

D) Principio de no discriminación entre mujeres y hombres.

8. Según el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone:

A) La ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

B) La creación de dos Institutos, el de la Mujer y el del Hombre.

C) La desaparición de los consejos municipales de la Mujer.

D) Que el Servicio Regional de Empleo preste atención a la situación laboral del hombre.

9. Según la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ¿qué tipo de discriminación por razón de sexo será la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable?

A) Directa.

B) Indirecta.

C) Total.

D) Plena.

10. La Ley Orgánica 3/2007 dispone que cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo es:

A) Discriminación directa.

B) Discriminación indirecta.

C) Acoso sexual.

D) Acoso por razón de sexo.

SOLUCIONES 1 D · 2 B · 3 D · 4 C · 5 A · 6 B · 7 B · 8 A · 9 A · 10 D

Te quedan 83 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 7 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.



Tema 8 · Anexo II.–temario

La Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres (Navarra)

Igualdad-NAV · BOE-A-2019-6777 · arts. 1 a 66 — 66 incluidos

TÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. Esta ley foral tiene por objeto promover las condiciones para que el derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Foral de Navarra sea real y efectivo en todos los ámbitos y etapas de la vida. Para ello se debe impulsar un cambio de valores que fortalezca la posición social, económica y política de las mujeres, que permita reforzar su autonomía y empoderamiento y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el avance hacía una sociedad navarra libre, justa, democrática y solidaria.

2. A estos efectos, la ley foral establece principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, configura estructuras, mecanismos y recursos dirigidos a garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo e incorpora la transversalidad de la perspectiva de género como principio informador en todas las políticas públicas, colocando en el centro de las mismas la sostenibilidad de la vida.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley foral será de aplicación:

a) A la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de la misma.

b) A las Entidades Locales de Navarra, sus organismos públicos y entidades de derecho público o privado vinculados o dependientes de las mismas, en los términos y alcance establecidos en esta ley foral.

c) A las Universidades de la Comunidad Foral de Navarra, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

2. Igualmente será de aplicación al resto de los poderes públicos y a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley foral y dentro del ámbito territorial de Navarra.

Artículo 3. Definiciones.

A los efectos de lo que establece esta ley foral, además de los conceptos definidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por:

a) Brecha de género: la diferencia entre las tasas masculina y femenina que pone de manifiesto la desigual distribución de recursos, acceso y poder de las mujeres y hombres en un contexto determinado.

b) Coeducación: la acción educadora que potencia la igualdad real de oportunidades y valora indistintamente la experiencia, aptitudes y aportación social y cultural de mujeres y hombres, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o androcéntricos ni actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

c) Conciliación: equilibrio de los usos del tiempo y recursos que las personas tienen en las distintas facetas de la vida, particularmente en el ámbito personal, laboral, profesional o familiar.

d) Corresponsabilidad: la responsabilidad que mujeres y hombres tienen en cuanto a similares deberes y

obligaciones para que la vida sea viable y sostenible desde una perspectiva de equidad y justicia social.
e) Igualdad sustantiva: el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
f) Perspectiva o enfoque de género: análisis de la realidad que se basa en la consideración de los diferentes roles y funciones que socialmente se asigna a mujeres y hombres, el valor que se les adjudica a los mismos y las interrelaciones existentes entre ambas, que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.
g) Segregación ocupacional: situación por la que las mujeres y hombres ocupan mayoritariamente determinadas profesiones, eligen determinados estudios o se distribuyen el uso del tiempo o del espacio, entre otros ámbitos, debido a roles y estereotipos de género. Dicha segregación se entiende horizontal cuando se produce concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad, y vertical cuando se producen desigualdades en el acceso a categorías directivas y cargos con poder de decisión.
h) Sostenibilidad de la vida: paradigma que entiende el proceso de la vida teniendo en cuenta las necesidades tanto de recursos materiales como de contextos y relaciones de cuidado y afecto.
i) Transversalidad de género: la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.
j) Discriminación múltiple: situación en la que se encuentra una mujer o grupo de mujeres por concurrir diversas situaciones de discriminación, tales como la edad, clase social, nacionalidad, etnia, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y otras.

Artículo 4. Principios de actuación.

1. Para la consecución del objeto de esta ley foral, las actuaciones de los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra, incluidos en su ámbito de aplicación y en el marco de sus atribuciones, se regirán por los siguientes principios:

a) Garantizar la efectividad del principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres, que implique la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y que suponga un cambio de valores y una garantía para alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida.
b) Transversalizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño, implantación y evaluación de todas las políticas públicas.
c) Acciones positivas. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
d) Empoderamiento de las mujeres. Fomentar su autonomía y participación como estrategia para avanzar hacia la justicia social y la consecución de la igualdad.
e) Las políticas públicas deberán perseguir el fomento de la corresponsabilidad como principio inspirador de la organización social que contribuya a modificar los patrones socioculturales para eliminar estereotipos y principios basados en el género.
f) Principio de representación equilibrada. La presencia, participación y representación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos, en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, en la composición de los distintos órganos colegiados, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones. Dicho principio hace referencia a una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo superará el 60% del conjunto de personas al que se refiere, ni será inferior al 40% y tenderá a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.
g) El impulso de las relaciones entre las administraciones, las instituciones y los agentes sociales basadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y

hombres, así como la eficiencia en el uso de los recursos.

h) Hacer uso por parte de todos los poderes públicos de una comunicación inclusiva, no sexista y sin hacer uso de modelos basados en estereotipos de género. Se fomentará también en el ámbito de las relaciones sociales.

i) Atención a la discriminación múltiple. La respuesta institucional tendrá en especial consideración a mujeres con otros factores añadidos de discriminación, tales como la edad, la clase social, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la identidad sexual y/o de género, la orientación sexual, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, ruralidad u otras circunstancias que impliquen posiciones más desventajosas.

j) Transparencia para avanzar en una sociedad democrática que visibilice las desigualdades para actuar contra ellas.

k) Garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

l) La adopción de medidas que aseguren la mejora de la calidad del empleo de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las condiciones de trabajo.

m) Garantizar la equidad en el acceso de todas las mujeres a los recursos (especialmente las mujeres rurales, migrantes, mujeres con discapacidad o de minorías étnicas) y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

2. Los principios de actuación a los que se refiere el apartado anterior también son de aplicación a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las ayudas o de las subvenciones que concedan los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo, en los términos establecidos en esta ley foral.

Artículo 5. Reconocimiento de las asociaciones para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres.

Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres a que se refiere esta ley foral y de los derechos que en ella se reconocen, las asociaciones cuya finalidad incluya la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres, son consideradas personas interesadas como titulares de intereses legítimos colectivos a los efectos de lo establecido por el artículo 4.1.c) y 4.2., de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el ámbito de las Administraciones Públicas navarras.

TÍTULO II Sistema de la organización institucional para la igualdad

Artículo 6. El Gobierno de Navarra.

1. En el marco de competencias que establece la Constitución, la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y la legislación vigente, corresponde al Gobierno de Navarra promover las políticas necesarias para que el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.

2. Al Gobierno de Navarra, de conformidad con lo previsto en el apartado anterior, le corresponde:

a) Fijar los objetivos generales y las directrices esenciales en materia de políticas de igualdad de género.

b) A propuesta del departamento con competencias en materia de igualdad de género, y previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, aprobar y remitir el Plan Estratégico de Igualdad al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.

c) Aquellas otras funciones que le sean atribuidas por esta ley foral y el resto de la legislación vigente de la Administración Foral de Navarra.

Artículo 7. Superior competencia de las políticas de igualdad.

1. La competencia en materia de políticas de igualdad estará atribuida al Departamento de Presidencia, o en su

caso, al que figure en primer lugar en el orden de prelación en el decreto de estructura básica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra. Dicho Departamento, de conformidad con los objetivos generales establecidos por el Gobierno de Navarra, será el órgano responsable de planificar, coordinar, impulsar y hacer la evaluación de las mismas, así como de promover la colaboración entre las diferentes administraciones públicas de Navarra.

2. Corresponde a la persona titular del Departamento de Presidencia las siguientes funciones:

a) Ejercer la superior dirección del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

b) Presidir el Consejo Navarro de Igualdad.

c) Someter a la aprobación del Gobierno de Navarra el Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

d) Someter a la aprobación del Gobierno de Navarra un informe anual sobre la igualdad de género en Navarra.

e) Ejercer la potestad sancionadora en los términos que le atribuye esta ley foral.

f) Presentar anualmente al Parlamento de Navarra el informe sobre igualdad de género de Navarra.

g) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

3. Además de las funciones especificadas en los apartados anteriores, el departamento competente en políticas de igualdad ejercerá las funciones establecidas en el artículo 9.1 en relación con otras competencias que tenga atribuidas por el ordenamiento jurídico.

Artículo 8. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

1. El departamento competente en materia de políticas de igualdad ejercerá dicha competencia por medio del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. Este será un organismo autónomo con rango de Dirección General y con funciones exclusivamente en materia de igualdad de género.

2. Al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua le corresponderá el ejercicio de las siguientes funciones:

a) Elaborar el Plan Estratégico para la Igualdad de Navarra referido en el artículo 14 de esta ley foral.

b) El impulso, asesoramiento, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

c) La promoción de las medidas de acción positiva que resulten necesarias con el objetivo de que la igualdad real se garantice en todos los ámbitos, públicos y privados, incluyendo el familiar, social, cultural, laboral y económico.

d) El impulso de la colaboración y coordinación en materia de igualdad de género entre las diferentes Administraciones Públicas.

e) Elaborar el informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres en Navarra.

f) Garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas desarrolladas por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, así como en la elaboración de presupuestos.

g) Gestionar, en su caso, las convocatorias para el fomento de la igualdad de género.

h) Coordinar y asesorar técnicamente sobre igualdad de género a las Unidades de Igualdad de los departamentos y a las Entidades Locales.

i) Impulsar la formación en igualdad del personal de las Administraciones Públicas de Navarra.

j) Asesorar al departamento con competencias en función pública en la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

k) Impulsar y desarrollar campañas y actuaciones para fomentar la sensibilización de la sociedad navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

l) Establecer las condiciones mínimas, básicas y comunes por lo que respecta a la capacitación del personal

técnico con funciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

m) Elaborar estudios e informes sobre la situación de las mujeres, realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundir sus resultados.

n) Coordinar a las Unidades de Igualdad de los departamentos del Gobierno de Navarra. ñ) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas y otras entidades que trabajan para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y fomentar su participación en el diseño y elaboración de las políticas de igualdad de género.

o) Coordinar y garantizar la correcta aplicación y efectivo cumplimiento de las medidas de actuación integral frente a la violencia contra las mujeres.

p) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes en materia de igualdad de género.

3. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua contará con personal suficiente y estable para acometer sus funciones con eficiencia y eficacia.

Artículo 9. Los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral.

Las Unidades de Igualdad.

1. Para la incorporación transversal del principio de igualdad en todas las políticas públicas, los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, ejercerán las siguientes funciones:

a) Establecer y adecuar estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en sus actividades administrativas y políticas públicas.

b) Explorar y detectar las carencias y necesidades al objeto de cumplir los fines de la presente ley foral.

c) Colaborar en la elaboración de la planificación estratégica del Gobierno de Navarra y llevarla a cabo en sus respectivos ámbitos de actuación.

d) Hacer la evaluación continuada de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones del departamento.

e) Fomentar y facilitar la participación del personal a su servicio en los programas de capacitación y de formación específica que se realicen.

f) Adecuar sus operaciones estadísticas al principio de igualdad, incorporando indicadores de género y la variable relativa al sexo en estudios, encuestas y registros que permitan tener un conocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de intervención.

g) Diseñar y ejecutar medidas de acción positiva.

h) Garantizar el principio de representación equilibrada entre de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

i) Llevar a cabo estudios e investigaciones, difundir la información recogida y analizada desde la perspectiva de género y realizar actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad detectada.

j) Impulsar medidas y actuaciones que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres prestando especial atención a las situaciones de discriminación múltiple.

k) Impulsar la colaboración entre las diferentes Administraciones Públicas de Navarra.

l) Cualquier otra función que les atribuya la legislación vigente.

2. En cada Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos ejercerá su función, al menos, una Unidad de Igualdad, responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas, sin perjuicio de que una misma persona pueda ejercer sus funciones en varias Unidades de Igualdad. Estas Unidades de Igualdad deberán contar con personal técnico formado en igualdad de género a tiempo completo, que figurará adscrito al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua. La persona titular de la Dirección-Gerencia del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua designará, de entre el personal adscrito al citado Instituto, a las personas a

incorporar a cada una de las Unidades de Igualdad.

3. Las Unidades de Igualdad deberán cumplir, bajo la supervisión del Instituto Navarro para la Igualdad/ Nafarroako Berdintasunerako Institutua y en colaboración con los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral y sus Organismos Autónomos, las siguientes funciones:

a) Colaborar en la elaboración del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra e impulsar la aplicación del mismo en su ámbito competencial.

b) Asesorar en la elaboración de los informes previos de impacto de género respecto a los anteproyectos de ley foral, reglamentos y planes.

c) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo de acuerdo con los objetivos y directrices generales fijados por el Gobierno de Navarra.

d) Impulsar la transversalidad del principio de igualdad y/o acciones positivas con perspectiva de género en el diseño y la ejecución de planes, programas, normativas, estudios y estadísticas del departamento o del organismo en el que actúen.

e) Asesorar con relación a la aplicación del principio de igualdad en las materias competenciales del departamento y emitir informes sobre la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito funcional.

f) Recabar la información estadística elaborada por el departamento y asesorar sobre los indicadores de desagregación de sexo necesarios en cada actividad.

g) Prestar asistencia a las personas representantes del Departamento en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

h) Colaborar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de programas de formación en igualdad, destinados al personal del departamento u organismo donde actúen.

i) Asegurar el cumplimiento efectivo de la presente ley foral en el correspondiente ámbito funcional.

j) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género. Se modifican los apartados 2 y 3 por la disposición final 3 de la Ley Foral 20/2020, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-1354

Artículo 10. El Consejo Navarro de Igualdad.

1. El Consejo Navarro de Igualdad es el órgano consultivo y de participación superior en la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Serán funciones del Consejo:

a) Ejercer funciones consultivas respecto de las Administraciones Públicas de Navarra, asesorar a los organismos especializados en el diseño de políticas de igualdad y emitir dictámenes o informes sobre las disposiciones normativas, planes o programas de aplicación general que estén relacionados de forma directa con la igualdad entre mujeres y hombres.

b) Articular la participación colaborativa del movimiento asociativo de mujeres y los grupos feministas de Navarra en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

c) Analizar, estudiar y evaluar la situación global de igualdad de género en Navarra, examinada a partir de los referentes más significativos como violencia contra las mujeres, acceso al empleo, brecha salarial, empoderamiento de las mujeres, conciliación o corresponsabilidad, entre otros, que permitan detectar situaciones de discriminación y proponer cuantas medidas considere convenientes para la promoción de la igualdad de género en la vida política, cultural, económica y social.

d) Informar el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, previo a su aprobación por el Gobierno de Navarra.

e) Conocer el informe anual sobre igualdad de género en Navarra.

f) Las demás funciones que le asigne la normativa vigente.

3. El Consejo Navarro de Igualdad estará adscrito al departamento que tenga atribuida la competencia en materia de políticas de igualdad. Dicho departamento le deberá prestar el apoyo técnico que necesite para el

cumplimiento de las funciones que tiene encomendadas.

4. La composición, organización y funcionamiento del Consejo Navarro de Igualdad se determinará reglamentariamente por decreto foral. En todo caso, lo presidirá la persona titular del departamento al que figure adscrito y formarán parte del mismo:

a) Representantes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, incluyendo siempre al Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.

b) Representantes de las Entidades Locales de Navarra.

c) Mujeres representantes del movimiento asociativo de mujeres y grupos feministas.

d) Mujeres representantes de organizaciones o entidades ciudadanas representativas de intereses sociales o grupos vulnerables, siendo reflejo de la diversidad de las mismas.

Artículo 11. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad.

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad estará compuesta por representantes de los Departamentos que integren la Administración de la Comunidad Foral de Navarra designados, en cada uno de ellos, por la persona titular del mismo de entre las directoras o directores generales. Estará presidida por la persona que ostente la Presidencia del Gobierno de Navarra.

2. Su composición, organización y funcionamiento se regulará mediante desarrollo reglamentario, ajustándose a lo previsto para los órganos colegiados en la correspondiente ley foral vigente.

3. Serán funciones de la Comisión:

a) Asegurar la coordinación de las actuaciones de los departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de igualdad de género.

b) Promover e impulsar la planificación de los diferentes departamentos con el objetivo de trasladar la política general de igualdad de género a las actuaciones sectoriales de los mismos.

c) El seguimiento de la ejecución y grado de cumplimiento del Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

d) Establecer los comités y grupos de trabajo interdepartamentales necesarios para desarrollar las líneas de actuación priorizadas.

4. La Comisión deberá reunirse para conocer el Plan Estratégico de Igualdad de Navarra, y además la presidencia la convocará, al menos, una vez al año.

5. El funcionamiento de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad se ajustará en todo lo demás a lo previsto para los órganos colegiados en la legislación básica estatal y foral de aplicación en la materia.

Artículo 12. Entidades Locales de Navarra.

1. Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

2. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que les atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a las Entidades Locales, en materia de políticas de igualdad, las siguientes funciones:

a) Fijar los objetivos y directrices en materia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en su territorio y en coordinación con las políticas de la Comunidad Foral de Navarra.

b) Establecer los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

c) Desarrollar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y discriminaciones en todos los ámbitos de la actuación municipal.

d) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de esta ley foral en su ámbito territorial.

e) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos.

f) Sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

g) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres impulsando el empleo de las mujeres y su empoderamiento personal, colectivo y social.

h) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

i) Apoyar a las asociaciones de mujeres y grupos feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalidad de género.

j) Mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de actuación local.

k) Se procurará fomentar el establecimiento de recursos y servicios locales para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

l) Garantizar, en coordinación con el Gobierno de Navarra, la formación específica del personal técnico y político para el cumplimiento de sus funciones en relación con lo que establece la presente ley foral.

3. El Gobierno de Navarra, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respecto al principio constitucional de autonomía local, apoyará y respaldará a las Entidades Locales, fomentando la contratación de personal técnico en materia de igualdad, al menos en las doce Comarcas definidas por la Ley Foral 4/2019, de 4 de febrero, de Reforma de la Administración Local, con la finalidad de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio.

4. El Gobierno de Navarra debe complementar, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las entidades locales con relación a las funciones que la presente ley foral les atribuye, sin perjuicio de que estas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones.

5. Las Entidades Locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de personal para el desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta ley foral, pudiendo elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado.

6. Las Entidades Locales podrán establecer planes de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de su territorio, y en todo caso, establecerán medidas para remover los obstáculos para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

7. El Gobierno de Navarra, a través del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, establecerá una estructura de coordinación con Entidades Locales municipales y supramunicipales para el desarrollo de lo establecido en esta ley foral, que se desarrollará reglamentariamente.

8. Las Entidades Locales, en aplicación al principio general de colaboración, coordinación y cooperación establecido en esta ley foral, se coordinarán para favorecer el desarrollo de las funciones establecidas en la misma.

TÍTULO III Mecanismos para garantizar el derecho de igualdad

Artículo 13. La transversalidad del derecho de igualdad y las acciones positivas.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán integrar transversalmente de forma activa el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas públicas y en todas sus actividades administrativas. Además, las Administraciones Públicas de Navarra considerarán sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporarán objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres.

Artículo 14. Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de Navarra.

1. Se elaborará el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra que establecerá los objetivos y medidas de carácter transversal que se deberán aplicar para garantizar la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra.
2. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, con la colaboración de los correspondientes Departamentos y con la participación de las entidades locales, así como de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos para la promoción de la igualdad y la defensa de los derechos de las mujeres de toda la Comunidad Foral de Navarra, es el órgano encargado de diseñar, coordinar e impulsar la elaboración del referido Plan Estratégico, así como de realizar su seguimiento y evaluación. En la elaboración del Plan deben considerarse las recomendaciones de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad y las del Consejo Navarro de Igualdad.
3. El Plan Estratégico, cuya vigencia con carácter general será de 6 años, deberá contener, como mínimo, la información y previsiones siguientes:
a) El análisis o diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad navarra.
b) La definición de los objetivos generales y orientaciones estratégicas.
c) Las acciones que deben emprenderse y el orden de prioridad de las mismas.
d) Los métodos de seguimiento y evaluación adecuados.
e) Presupuesto.
4. El Gobierno de Navarra aprobará el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, y lo remitirá al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.
5. El Gobierno de Navarra impulsará, dando el apoyo necesario, la elaboración de medidas y planes de igualdad en las entidades locales. La elaboración de dichos planes debe contar con la participación de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres del ámbito territorial que corresponda.

Artículo 15. Colaboración y coordinación entre Administraciones Públicas.
1. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua y las Entidades Locales de Navarra, con el fin de buscar la eficiencia de los recursos, así como la eficacia y la calidad, acorde con la utilización racional de los recursos, deberán colaborar y coordinar sus acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y adoptaran las medidas necesarias al respecto.
2. Las administraciones competentes en cada caso impulsarán la creación de instrumentos de colaboración con la finalidad de garantizar que las diferentes actuaciones públicas en materia de igualdad se produzcan a partir de la información recíproca, la consulta y la coordinación entre las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 16. Representación equilibrada de mujeres y hombres.
1. El Gobierno de Navarra garantizará el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de los entes que integran su sector público, en conjunto, cuya designación le corresponda.
2. El Gobierno de Navarra y los entes que integran su sector público institucional deberán atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas que los represente en órganos colegiados, así como en los tribunales para la concesión de premios, reconocimientos y becas, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas. Este mismo criterio de representación se mantendrá en la modificación o renovación de dichos órganos.
3. Se promoverá que los tribunales y órganos de selección del personal de las Administraciones públicas de Navarra respeten el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, tanto para el ingreso como para la provisión de puestos de trabajo.
4. Las Administraciones Públicas promoverán la presencia de las mujeres en una proporción equilibrada en los órganos de dirección y decisión en los ámbitos social, político, económico, educativo, de la salud, cultural y deportivo, entre otros.

5. Las Entidades Locales de Navarra, así como sus organismos vinculados o dependientes, en el ejercicio de las respectivas competencias, responderán también al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento, en conjunto, de las personas titulares de los órganos directivos que les corresponda designar.
6. Las medidas de representación equilibrada no tendrán efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de las mujeres.

Artículo 17. Contratación pública.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional deberán incorporar la perspectiva de género en la contratación pública.
2. Las Administraciones Públicas de Navarra y el sector público institucional, podrán establecer condiciones especiales de ejecución de los trabajos objeto del contrato que celebren, relacionadas con la empleabilidad de mujeres, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, siempre en el marco de la legislación vigente en materia de contratación pública.
3. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que hayan adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y respetando, en todo caso, lo establecido en la legislación foral de contratos públicos.
4. El órgano de contratación deberá establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que indiquen el grado de cumplimiento y de efectividad de las medidas valoradas en el expediente de contratación pública.

Artículo 18. Ayudas públicas.

1. En las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas que convoquen las Administraciones Públicas de Navarra, sus organismos y entidades vinculadas o dependientes, se introducirán cláusulas de igualdad para la valoración o, en su caso, cumplimiento obligado de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo que por la naturaleza de la ayuda esté justificada su no incorporación.
2. Asimismo, se introducirán cláusulas que impidan la concesión de ayudas públicas a las entidades solicitantes que hayan sido sancionadas o condenadas por ejercer o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y las entidades solicitantes presentarán, en el momento de solicitar las ayudas, una declaración responsable de no estar cumpliendo sanciones administrativas firmes ni una sentencia firme condenatoria o, en su caso, de no estar pendiente de cumplimiento de una sanción o sentencia condenatoria impuesta por dichos motivos.
3. Las entidades y empresas que estén en la situación prevista en el apartado anterior, podrán volver a ser beneficiarias de las referidas ayudas siempre que hayan cumplido con la sanción o la condena impuesta y hayan elaborado, en caso de ser exigible, un plan de igualdad en las condiciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 19. Estadística y estudios.

Las Administraciones Públicas de Navarra, para garantizar la eficacia en la incorporación de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, deberán:
a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
b) Establecer nuevos indicadores de género que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, los roles, las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se deba analizar, e incluirlos en las operaciones estadísticas.
c) Diseñar mecanismos e introducir indicadores estadísticos para la mejora del conocimiento de la incidencia

de otras variables que sean generadoras de discriminaciones múltiples en los distintos ámbitos de intervención.
d) Llevar a cabo muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser analizadas según la variable sexo, y tratar los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actuación.
e) Reconocer, por parte de las Administraciones Públicas, la función social y económica del trabajo doméstico y de cuidados de personas en situación de dependencia, así como las actividades feminizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. A tal efecto, las administraciones públicas realizarán periódicamente estimaciones de su valor económico y desarrollarán actuaciones de sensibilización que pongan en valor la contribución de estas ocupaciones a la sociedad y permitan un planteamiento corresponsable de las mismas. En la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, las medidas citadas referidas al ámbito de la estadística pública serán impulsadas por el Nafarroako Estatistika Erakundea/ Instituto de Estadística de Navarra (Nastat), que integrará la perspectiva de género en el Plan de Estadística de Navarra.

Artículo 20. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra adoptarán las medidas necesarias para asegurar a su personal una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, e incorporarán la perspectiva de género a los contenidos y a la formación con la finalidad de hacer efectivas las disposiciones de esta ley foral y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.
2. Las Administraciones Públicas de Navarra garantizarán el conocimiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres del personal técnico que acceda a puestos que tengan las funciones de impulsar y diseñar programas de igualdad y de dar asesoramiento técnico en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
3. Para el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores, mediante los planes de formación pertinentes, se establecerán programas específicos de actualización y reciclaje del personal adscrito a los órganos responsables en materia de igualdad, que se realizarán preferentemente en horario laboral.
4. En los procesos de selección para el acceso a la función pública, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra incluirá contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa. En caso de existir fase de concurso en el acceso al empleo público, se valorará la formación en materia de género.

Artículo 21.

Comunicación inclusiva y no sexista.
1. El lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas será inclusivo y no sexista. Dicho lenguaje estará presente en todos los ámbitos de la Administración y en los documentos, formularios, impresos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades.
2. En la comunicación institucional, las Administraciones Públicas de Navarra velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, no asociada a roles de género y ofreciendo una imagen diversa tanto de las mujeres como de los hombres.
3. El Gobierno de Navarra realizará campañas institucionales fomentando la imagen de mujeres y hombres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en la que uno de los dos sexos esté menos representado.
4. El departamento competente en materia de comunicación integrará la perspectiva de género en sus herramientas de planificación para la comunicación interna y externa.
5. Las Administraciones Públicas exigirán a las empresas y organizaciones con las mantengan una relación administrativa un uso del lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.

Artículo 22. Informe de impacto de género.

1. Los poderes públicos de Navarra incorporaran la evaluación previa del Informe de impacto de género en el

desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias, para garantizar la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Todos los anteproyectos de ley foral, las disposiciones normativas de carácter general y los planes que se sometan a la aprobación del Gobierno de Navarra, deberán incorporar un informe sobre impacto por razón de género.
3. Reglamentariamente se regulará el contenido del informe, su proceso de elaboración y la participación en el mismo del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.
4. Las ordenanzas elaboradas por las Entidades Locales deberán ir acompañadas de informe de impacto de género.

Artículo 23. Presupuestos con perspectiva de género.

1. Los Departamentos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos incorporarán en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los Presupuestos Generales de Navarra las actuaciones e indicadores asociados para adecuar el gasto e ingresos a las necesidades específicas de mujeres y hombres con la finalidad de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, harán visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres.
2. El Departamento competente en materia de hacienda verificará, con la participación del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, la incorporación de la perspectiva de género en las memorias de los programas presupuestarios, mediante la emisión de un informe de género sobre el anteproyecto de ley foral de presupuestos.
3. La Administración de la Comunidad Foral de Navarra, a la finalización de cada ejercicio presupuestario, impulsará y favorecerá la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias de los departamentos y organismos autónomos.
4. Las Entidades Locales integrarán el enfoque de género en su política presupuestaria y fomentarán el análisis de impacto de género en la misma.

Artículo 24. Gestión del personal.

Las Administraciones públicas de Navarra garantizarán en materia de gestión de personal:
1. La incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral y derechos laborales en general.
2. La elaboración de planes de igualdad del personal a su servicio de acuerdo con la normativa que les es de aplicación. Los planes deberán ser evaluados periódicamente.
3. El uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal.
4. El fomento de la corresponsabilidad dentro de la función pública, incluyendo medidas de sensibilización que favorezcan un cambio de la cultura organizacional.
5. La implantación de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo 7. Las ofertas de empleo público irán acompañadas de un informe de impacto de género e incluirán un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición. 8. La formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y gestión del personal al personal encargado de la misma. 9. Los poderes públicos deben elaborar periódicamente un análisis de puestos para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales. 10. El Gobierno de Navarra instaurará mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias. Se analizarán las diferencias en el acceso a complementos salariales dentro de un mismo nivel, valorando entre los indicadores mínimos en este ámbito las retribuciones globales y en cada grupo retributivo desagregado por sexo.

TÍTULO IV Políticas públicas para la promoción de la igualdad

CAPÍTULO I Ciudadanía activa, empoderamiento y participación.

Artículo 25. Ciudadanía activa.

Las políticas y actuaciones de los poderes públicos fomentarán la participación activa de las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo, en los ámbitos públicos, incluyendo para ello a las asociaciones de mujeres y grupos feministas en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas. Igualmente se fomentará el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Artículo 26. Empoderamiento y participación política de las mujeres.

Los poderes públicos deben atenerse al principio de empoderamiento y de representación equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres y niñas en los ámbitos en que están infrarrepresentadas.

Artículo 27. Empoderamiento y participación social de las mujeres.

1. Los poderes públicos deberán adoptar acciones positivas específicas temporales, razonables y proporcionadas con relación al objetivo perseguido en cada caso, que promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que permitan corregir situaciones de desigualdad social resultantes de prácticas de subordinación o de sistemas sociales discriminatorios y hagan efectivo el derecho a la participación social de las mujeres.

2. Los poderes públicos deben llevar a cabo acciones concretas con la finalidad de:

a) Dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes.

b) Reconocer e incorporar en la agenda política las aportaciones que hacen las asociaciones de mujeres y grupos feministas.

c) Impulsar la participación de las mujeres, del movimiento feminista y de las entidades de mujeres en los órganos consultivos.

d) Fomentar y apoyar este asociacionismo atendiendo a factores como la edad, el ámbito rural, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, u otras circunstancias que impliquen posiciones de mayor vulnerabilidad para algunas mujeres en el ejercicio efectivo de sus derechos.

e) Reconocer y premiar la labor en favor de la igualdad entre mujeres y hombres a personas físicas o jurídicas.

3. Los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales y sociales y los partidos políticos deben establecer los mecanismos que garanticen el empoderamiento y la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos, con el objeto de lograr en ellos la representación equilibrada.

4. Las Administraciones Públicas realizarán campañas de sensibilización e impulsarán encuentros, foros y escuelas o talleres de formación que visibilicen y avancen en el empoderamiento social de las niñas y mujeres.

5. Por parte de las Administraciones Públicas, se pondrá en valor a mujeres referentes en diferentes disciplinas para que fomenten la ruptura de estereotipos de género y amplíen la creación de modelos que reflejen la diversidad cultural y social de las mujeres.

6. Los poderes públicos deben impulsar la participación social de las mujeres mediante las tecnologías de la información y la comunicación, y contribuir a que se supere la brecha de género en determinados contextos.

Artículo 28. Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.

1. El Gobierno de Navarra integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de

oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Administración foral de Navarra debe velar por garantizar la toma de decisiones de las mujeres como medida para luchar contra la despoblación, su escasa presencia en el desarrollo rural y empobrecimiento en este ámbito y, en concreto, debe:

a) Potenciar el desarrollo de actividades que generen empleo y favorezcan la incorporación de las mujeres del mundo rural en el ámbito laboral y contribuyan a evitar su despoblamiento.

b) Facilitar el acceso a la formación de las mujeres del mundo rural.

c) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.

d) Velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

e) Incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.

f) Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.

g) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar la labor de las mujeres en el ámbito rural.

h) Establecer las medidas necesarias para trabajar las desigualdades en el ámbito rural.

i) Impulsar las aportaciones de las mujeres en el ámbito del cambio climático.

3. Además las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias o forestales en Navarra, deben:

a) Fomentar la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares.

b) Promover redes de proximidad y de servicios sociales para atender a niños, ancianos y personas dependientes, como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en el mundo rural.

c) Potenciar las iniciativas empresariales de emprendedoras y las actuaciones de desarrollo agrario o ganadero promovidas por mujeres.

d) Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario o forestal.

Artículo 29. Empoderamiento y participación en el ámbito deportivo.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones referidas al ámbito del deporte. Las Administraciones Públicas de Navarra deberán facilitar la práctica deportiva de las mujeres y niñas e impulsar su participación y continuidad en los diferentes niveles y ámbitos del deporte, tanto de ocio como de competición.

2. Las políticas públicas deportivas deben planificarse en atención a los siguientes criterios:

a) Facilitar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios que posibiliten la práctica deportiva en igualdad de mujeres y hombres.

b) Impulsar la práctica deportiva mixta en edades tempranas, fomentar y proteger las actividades físicas y deportivas en edad escolar, bajo criterios de coeducación en valores, inclusión y lucha contra las desigualdades.

c) Fomentar la incorporación, presencia, participación y continuidad de las niñas y mujeres en todos los ámbitos relacionados con el Deporte, durante todas las etapas de la vida.

d) Incorporar indicadores de género en los diferentes ámbitos del deporte en Navarra.

e) Elaborar e impulsar la implementación de protocolos y mecanismos de prevención y actuación ante la violencia contra las mujeres y niñas en el deporte.

f) Promover la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres de quienes participan en la actividad deportiva, deportistas, estamentos directivos, técnicos, arbitrales y otros estamentos.

g) Fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que participen mujeres.

h) Se valorarán para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades deportivas y otras, la aplicación de medidas internas que faciliten la participación de mujeres en los estamentos directivos, técnicos y arbitrales, medidas dirigidas especialmente a promover prácticas donde mujeres y hombres estén infrarrepresentados, y medidas que contemplen el principio de discriminación múltiple.

3. Las Administraciones deportivas navarras realizarán acciones de sensibilización y difusión del deporte femenino que promuevan referentes de mujeres en todas las disciplinas.

4. Las Administraciones Públicas de Navarra no colaborarán ni concederán ningún tipo de ayuda pública a eventos, programas o actividades deportivas que establezcan o promuevan actitudes sexistas o discriminatorias.

5. Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones públicas deben introducir el análisis de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

6. Tanto las Administraciones Públicas, como cualquier entidad pública o privada de Navarra deberán velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos deportivos, así como en la concesión de premios y reconocimientos.

Artículo 30. Tecnologías de la información y sociedad digital.

1. Los poderes públicos de Navarra deben promover acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones basándose en criterios de igualdad, y deben fomentar la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad digital.

2. Las políticas públicas desarrolladas para la implantación de las tecnologías de la información y de la sociedad digital deberán:

a) Posibilitar el uso de estas tecnologías, aplicando la perspectiva de género, en los espacios cotidianos más transitados, teniendo en cuenta especialmente el ámbito rural.

b) Impulsar acciones positivas para eliminar la brecha digital, tanto en el uso de las tecnologías, como en la creación de contenidos, que contemplen también a las asociaciones de mujeres y grupos feministas.

c) Promover acciones de sensibilización para fomentar la participación activa de mujeres y niñas en dicho ámbito.

d) Garantizar que los mensajes y contenidos que se transmiten a través de estas tecnologías ofrezcan una imagen plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

e) Impulsar estudios e investigaciones de nuevas formas de violencia hacia las mujeres derivadas de las nuevas tecnologías y de la sociedad digital y sus consecuencias en la población más joven.

f) Establecer canales de comunicación a través de redes sociales y crear plataformas o aplicaciones digitales que permitan difundir a la sociedad contenidos o noticias relacionadas con la igualdad de género y la violencia contra las mujeres.

g) El Gobierno de Navarra promoverá contenidos creados por mujeres en el ámbito de la sociedad de la información y del conocimiento.

3. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y de la sociedad digital, financiados total o parcialmente por las Administraciones Públicas de Navarra, deberá garantizarse que su lenguaje y contenidos no sean sexistas.

CAPÍTULO II Conocimiento: educación, cultura y comunicación

Sección primera. Educación

Artículo 31. Disposición general.

Las políticas públicas educativas garantizarán un modelo educativo que integre de forma obligatoria, sistemática y transversal la perspectiva de género y se dirigirán a la consecución de una educación basada en el desarrollo integral de las personas, al margen de estereotipos y roles de género, así como la eliminación de

cualquier forma de discriminación por razón de sexo, y el trabajo activo para una orientación académica y profesional sin sesgos de género.

Artículo 32. Educación infantil, obligatoria y postobligatoria.

1. La Administración educativa, para hacer efectivo el modelo coeducativo referido en el artículo 31, garantizará la puesta en marcha en los centros de proyectos coeducativos dirigidos a todas las edades de forma progresiva y sistemática a cargo del profesorado y tutorías del propio centro, integrados en las programaciones curriculares que fomenten la construcción igualitaria de mujeres y hombres a través de la capacitación del profesorado y del alumnado para identificar y analizar las desigualdades de género, la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas, asumir las tareas para la sostenibilidad de la vida, el empoderamiento, liderazgo y la capacidad para la toma de decisiones, el respeto a las identidades, culturas, sexualidades y su diversidad y el establecimiento de relaciones afectivo sexuales respetuosas.

2. Para la realización del proyecto coeducativo referido en el apartado anterior, la Administración educativa de Navarra, en el diseño y el desarrollo curricular de las áreas de conocimiento y disciplinas en las diferentes etapas educativas, deberá:

a) Desarrollar en el alumnado una conciencia crítica frente a la desigualdad de género que permita identificar las desigualdades existentes, conocer recursos y modelos para afrontarla y avanzar hacia una sociedad igualitaria.

b) Visibilizar e integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

c) Incorporar conocimientos necesarios para que las y los alumnos se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con los cuidados y la autonomía personal en las tareas domésticas, el autocuidado y la atención de las personas.

d) Formar al alumnado y al profesorado sobre el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

e) Promover la realización de proyectos de investigación e innovación sobre coeducación y perspectiva de género y velar por su inclusión en los currículos, libros de texto y materiales educativos.

f) Crear un entorno coeducativo favorable que capacite a las y los alumnos para eliminar estereotipos, prejuicios y roles de género apoyando sus expectativas individuales para que la elección de las opciones académicas y vitales sea libre y sin condicionamientos basados en el sexo.

g) En aquellas opciones académicas donde se detecten brechas de género, especialmente las relacionadas con la ciencia y la tecnología, se deberá disponer de medidas para su corrección.

h) Prevenir todas las violencias contra las mujeres y las niñas mediante el aprendizaje de la igualdad desde el inicio y durante todo el itinerario escolar, de métodos no violentos para resolver conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

i) Garantizar una educación afectiva y sexual que favorezca la construcción desde las primeras etapas escolares de una sexualidad positiva, saludable, que respete la diversidad y evite todo tipo de prejuicios por razón de orientación sexual e identidad sexual y/o de género, contribuyendo a consolidar relaciones afectivas igualitarias y sin violencias.

j) Establecer medidas para que el uso del espacio y la participación de ambos sexos en las actividades escolares sea equilibrada. Este proyecto se plasmará en un Plan de coeducación que formará parte del currículo autonómico educativo de Navarra y que será de obligado cumplimiento en todos los centros financiados con dinero público.

3. El departamento competente en materia de educación trasladará al personal docente, a las empresas editoriales y a los consejos escolares de los centros educativos públicos, concertados y privados las instrucciones necesarias para hacer efectivo lo preceptuado por esta ley foral en el currículo educativo, en el marco de sus competencias.

4. La Administración educativa establecerá una formación obligatoria en coeducación a todos los docentes del

sistema educativo navarro. Dicha formación abarcará los contenidos que debe tener el Plan de coeducación de cada centro según el apartado 2 del este artículo.
5. La Administración educativa de Navarra garantizará que en todos los centros educativos haya una persona responsable de la coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mejor conocimiento de los obstáculos y las discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres. Esta tarea de responsabilidad en materia de coeducación puede ser compatible con otras funciones del centro.
6. En todos los centros educativos de Navarra, públicos, concertados y privados, no se podrá elaborar, difundir y utilizar materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad según el sexo, por orientación sexual o identidad sexual y/o de género, o como objetos sexuales, ni los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres, o inciten a ella o reproduzcan estereotipos sexistas. Estas consideraciones se aplicarán a los materiales didácticos en cualquier tipo de soporte, incluidos los objetos digitales.

Artículo 33. Consejos escolares.

1. Los consejos escolares contarán con la colaboración de la persona responsable de la coeducación del centro, con formación en igualdad, para impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia contra las mujeres, y así realizar su seguimiento. En el caso de que no haya personas con formación en igualdad, la administración facilitará al inicio del curso escolar cursos de formación al efecto.
2. La composición de los consejos escolares garantizará el principio de composición equilibrada entre ambos sexos.
3. Una persona en representación del Consejo Navarro de Igualdad formará parte del Consejo Escolar de Navarra, con el fin de impulsar medidas educativas para fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y para realizar su seguimiento.

Artículo 34. Formación del profesorado.

1. La Administración educativa deberá incluir en los planes de formación del profesorado una preparación específica en coeducación, violencia machista y educación afectiva y sexual, y garantizar la presencia de personas con conocimientos en coeducación en los órganos responsables de la evaluación e inspección en los servicios educativos y en los centros educativos.
2. La oferta de formación dirigida al profesorado, además de integrar la filosofía de la coeducación, incluirá temáticas relacionadas con la historia de las mujeres y la prevención, la detección y las formas de actuación ante la violencia en el ámbito escolar.
3. La Administración educativa, a través de las federaciones y asociaciones de padres y madres del alumnado, deberá promover la sensibilización y formación en coeducación de las familias.

Artículo 35. Educación profesional.

1. La Administración educativa garantizará el enfoque de género en los planes de formación profesional y garantizará que en los programas de orientación profesional se incluyan actuaciones dirigidas a la ruptura de estereotipos en la elección de los estudios.
2. El Gobierno de Navarra promoverá el trabajo coordinado entre los departamentos responsables de educación, empleo y desarrollo empresarial, para asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo de todas las profesiones.
3. Con respecto al currículo formativo, las metodologías, materiales didácticos, profesorado y estructuras docentes, se actuará de forma similar a lo establecido en los artículos anteriores para la educación obligatoria.

Artículo 36. Educación universitaria e investigación.

1. En el sistema de educación superior y de investigación de Navarra, en el marco de sus competencias y autonomía, se garantizará:

a) La introducción de la perspectiva de género de forma transversal en el currículo de los grados, programas de posgrado y doctorados, así como los estudios de género y sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora.

b) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de grado en Magisterio o Ciencias de la Educación y másteres de formación del profesorado.

2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario, las universidades deben:

a) Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación y su rol como investigadoras principales mediante la adopción de acciones positivas.

b) En las convocatorias de ayudas y subvenciones a proyectos de investigación, se podrán valorar y priorizar los proyectos liderados por mujeres y los presentados por equipos de investigación que tengan una composición equilibrada de mujeres y hombres, así como aquellos que contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con las desigualdades entre mujeres y hombres y la relación de jerarquía de los sexos y/o planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

c) Promover la inclusión en los planes de estudios de las titulaciones oficiales, y títulos propios las competencias, generales y específicas, que incorporen la perspectiva de género. Igualmente reflejar la consecución de estas competencias en los resultados de aprendizaje esperados en las titulaciones.

d) Fomentar la presencia de mujeres y hombres en todas las disciplinas y ámbitos de toma de decisiones tales como órganos directivos, comités de personas expertas y comisiones de selección y evaluación, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado, excepto por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.

e) Garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo.

f) Dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso sexual y/o o por razón de sexo y otras formas de violencia machista.

3. El sistema universitario navarro adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género y feministas en los ámbitos de la docencia y la investigación.

4. La Universidad Pública de Navarra promoverá la adopción de las acciones necesarias para que se incluyan enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombre en todos los planes de estudios universitarios. Esta formación será aplicada según las necesidades de cada grado o máster y, de manera especial, en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Artículo 37.

Educación no formal.

1. Las Administraciones Públicas promoverán una educación no formal que garantice el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La formación con perspectiva de género de profesionales, de familias y jóvenes, se hará con la implicación de los órganos competentes en materia de cultura, deporte y juventud, en todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 38. Inspección educativa de Navarra.

1. La inspección educativa de Navarra velará por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres establecidos en la presente ley foral.

2. En el proceso ordinario de la inspección educativa, se garantizará el respeto a la igualdad de género con actuaciones de asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad entre mujeres y

hombres:

a) La inspección educativa garantizará el respeto al principio de igualdad y no discriminación en los libros de texto, los materiales curriculares y, en general, en todas las programaciones y proyectos del centro.

b) La Administración educativa debe garantizar la formación en igualdad de género del personal de inspección, especialmente en materia de educación en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, lenguaje no sexista y en la prevención de la violencia contra la mujer.

Sección segunda. Cultura

Artículo 39. Igualdad en la cultura.

Corresponde a las Administraciones Públicas de Navarra llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) Adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación de género en las actividades culturales, incluidas las actividades festivas o tradicionales.

b) Facilitar el acceso de las mujeres a la cultura, divulgar sus aportaciones en todas las manifestaciones culturales e incentivar producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las disciplinas artísticas en las que la presencia de mujeres sea minoritaria. Así mismo, velarán para que las manifestaciones artísticas no reproduzcan estereotipos y valores sexistas.

c) Garantizar que el otorgamiento de premios, distinciones y reconocimientos en el ámbito de la cultura se adapten al principio de representación equilibrada, tanto en lo referente a las personas premiadas como a los jurados.

d) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres y la promoción de políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Navarra.

e) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar mujeres referentes en todos los ámbitos de la cultura.

f) Garantizar la accesibilidad de la oferta cultural, especialmente para mujeres en entornos rurales, así como atender la diversidad cultural de mujeres que puedan ofertar o demandar cultura.

g) Tanto las Administraciones Públicas, como cualquier entidad pública o privada de Navarra deberán velar por el respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y participación de eventos culturales, así como en la concesión de premios y reconocimientos.

h) Se valorarán para la concesión de ayudas, premios o subvenciones a las entidades culturales y otras, la aplicación de medidas internas que faciliten la participación de las mujeres en puestos de toma de decisiones, que visibilicen e impulsen las manifestaciones culturales y artísticas realizadas por mujeres y, en general, medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

Sección tercera. Medios de comunicación y publicidad

Artículo 40. Medios de comunicación social.

1. Los medios de comunicación audiovisual que ejercen su actividad en Navarra al amparo de una licencia otorgada por el órgano competente de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de servicios de comunicación audiovisual, y los medios de comunicación escrita, incluyendo los digitales, subvencionados o en los que participen las administraciones publicas de Navarra transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, y en la elaboración de las programaciones deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

2. Lo establecido en el apartado anterior deberá tener una incidencia especial en los programas destinados a la población infantil y juvenil.

3. Ningún medio de comunicación cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de las Administraciones Públicas de Navarra puede realizar y difundir contenidos que mediante su tratamiento o puesta en escena justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres, o en los que se contengan, expresa o tácitamente, mensajes que atenten contra la dignidad de las mujeres.

4. Los medios de comunicación social cuya actividad esté sometida al ámbito competencial de las Administraciones Públicas de Navarra deberán garantizar una participación activa de las mujeres, la representación equilibrada de mujeres y hombres y una imagen plural de ambos sexos en todos los ámbitos, con especial atención a los espacios de conocimiento y generación de opinión.
5. Los medios de comunicación social deben adoptar códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, deben colaborar en las campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad de mujeres y hombres y a la promoción de la erradicación de la violencia hacia las mujeres.
6. Los medios de comunicación social deberán garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales, culturales y deportivas promovidas o destinadas a mujeres en condiciones de igualdad. También, aquellas que favorezcan el empoderamiento de las mujeres.

Artículo 41. Publicidad.

1. La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con lo establecido en esta ley foral se considera ilícita, de conformidad con la legislación general de publicidad.
2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, orientación sexual o identidad sexual y/o de género, o como simples objetos sexuales, así como los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres o inciten a su práctica.
3. Frente a la publicidad ilícita por utilizar de forma discriminatoria o vejatoria la imagen de las mujeres, el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua estará legitimado para el ejercicio de las acciones pertinentes de conformidad con la legislación que sea de aplicación.

CAPÍTULO III Sostenibilidad de la vida: trabajo productivo y reproductivo

Sección primera. Trabajo productivo

Artículo 42. Igualdad en el empleo.

1. El Gobierno de Navarra, en el marco de sus competencias, tendrá como objetivo prioritario la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta finalidad impulsará la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Foral.
2. El Gobierno de Navarra desarrollará medidas de acción positiva con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y la superación tanto de las situaciones de segregación ocupacional, como de las que impliquen desigualdades retributivas.
3. El Gobierno de Navarra tendrá en cuenta la perspectiva de género y el papel de las mujeres en los modelos para el desarrollo económico que impliquen concentrar los recursos en las áreas económicas que cuenten con ventajas competitivas significativas.
4. El Gobierno de Navarra garantizará que todas las políticas de empleo que sean de su competencia incidan en modificar las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva: – En el acceso, la selección de personal y la contratación, tanto en el empleo privado, por cuenta propia o ajena, como en el empleo público. – En la formación y en la promoción y las clasificaciones profesionales. – En las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas. – En la salud laboral y en las medidas de prevención y de protección ante el mobbing , el acoso o cualquier otra forma de acoso por razón de género en el trabajo. – En la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar. – En el acceso y desempeño del trabajo por cuenta propia. – En la discriminación por razón de género a las mujeres durante el embarazo o la maternidad, especialmente en el acceso al empleo.
5. El Gobierno de Navarra promoverá e impulsará acciones que permitan fomentar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal tanto en mujeres como en hombres.

Artículo 43. Políticas de empleo.

1. Los instrumentos de planificación, planes de acción, estrategias y otros, referidos a la cartera de servicios de las políticas activas de empleo de las Administraciones Públicas para todo el territorio, incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal.
2. La información periódica que desde el Gobierno de Navarra se publique en materia de empleo deberá visibilizar la situación de las mujeres y las brechas de género existentes.
3. El Gobierno de Navarra impulsará el empleo autónomo femenino, especialmente de mujeres jóvenes, tanto el acceso al mismo como su mantenimiento, incluyendo medidas de conciliación que se adapten a las situaciones de las personas.
4. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare garantizará la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las políticas activas de empleo, así como en la intermediación laboral, y que el personal disponga de la formación necesaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que será obligatoria cuando se lleve a cabo dentro del horario laboral.
5. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare garantizará que en la intermediación laboral y en los programas de políticas activas de empleo la participación de mujeres y hombres sea equilibrada con especial relevancia en la incorporación de las mujeres en aquellos sectores industriales, tecnológicos o vinculados al desarrollo estratégico de la Comunidad Foral de Navarra.
6. El Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare promoverá políticas activas de empleo que tengan presente la menor tasa de actividad, de empleo y de emprendimiento de las mujeres en orden a una disminución real de las brechas detectadas. Asimismo, se impulsarán acciones positivas que incentiven la contratación de mujeres que sufran discriminación múltiple. Las mujeres víctimas de alguna de las manifestaciones de violencia contra las mujeres demandantes de empleo se considerarán un colectivo prioritario para acceder a los planes públicos de empleo y a los cursos de formación para el empleo que financien total o parcialmente las administraciones públicas de Navarra. El Servicio Navarro de Empleo/Nafar Lansare, garantizará el acompañamiento para establecer el itinerario de formación y empleo a las mujeres en situación de violencia. Igualmente se adoptarán acciones positivas de formación a mujeres demandantes de empleo, especialmente en todo lo relacionado con las tecnologías de información y comunicación (TIC) y la sociedad digital.
7. Las Administraciones Públicas garantizarán en la intermediación laboral la no discriminación por género.

Artículo 44. Planes de igualdad de mujeres y hombres en el sector público.

1. El Gobierno de Navarra, las Administraciones Públicas, los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas o privadas que gestionan servicios públicos y que tengan 50 o más trabajadores/as deben aprobar, si no disponen ya de él, un plan de igualdad de oportunidades destinado a su personal. Dicho plan habrá de definirse en el convenio colectivo con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.
2. El Gobierno de Navarra debe velar por que las administraciones corporativas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y todo tipo de entidades que gestionen servicios públicos dispongan de planes de igualdad.
3. Los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público y de las empresas que gestionan servicios públicos, que serán negociados con la representación legal de su personal, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) Tener en cuenta, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a las representatividad de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, conciliación de la vida

personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso del lenguaje no sexista, así como una estrategia y organización interna del organismo.

c) Incluir medidas específicas para la adecuación, en su caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador, así como de bomberos, agentes rurales y policía foral.

d) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

e) Este plan formará parte, como anexo, del convenio colectivo de la correspondiente Administración Pública u organismos autónomos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en que sea mayoritaria la representación del Gobierno de Navarra.

Artículo 45. Igualdad laboral en el sector privado.

1. Para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos deberán llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) El Gobierno de Navarra fomentará la elaboración e implementación de medidas y planes de igualdad en las empresas y organizaciones que no estén obligadas a ello por la normativa vigente y les prestará apoyo y asesoramiento para elaborarlos.

b) El departamento competente en materia de empresa y trabajo, en colaboración con el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, desarrollará herramientas que faciliten la aplicación del principio de igualdad de forma gradual en las empresas y organizaciones navarras.

c) El departamento competente en materia de trabajo llevará a cabo el control, a través del registro de convenios colectivos, de las actuaciones en materia de igualdad de empresas y organizaciones obligadas por la normativa vigente.

d) El departamento competente en materia de empresa y trabajo fomentará en las empresas y organizaciones las actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y llevará a cabo el seguimiento y control de medidas y planes de igualdad.

e) El Gobierno de Navarra reconocerá a las entidades y empresas comprometidas con la igualdad que adopten medidas y planes y que obtengan resultados en la implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. La concesión del distintivo, sus condiciones y las características de los reconocimientos se establecerán reglamentariamente.

f) El Gobierno de Navarra estudiará incentivos a empresas con más del 40% de sus puestos directivos ocupados por mujeres.

g) Las Administraciones Públicas realizarán campañas de sensibilización que reconozcan la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de calidad en la empresa y en las organizaciones, que fomenten el cumplimiento del principio de composición equilibrada en los órganos de dirección, que corrijan la segregación horizontal, que incidan en la brecha salarial y en la ruptura de estereotipos de género en el ámbito laboral.

h) El Gobierno de Navarra establecerá acciones específicas para la visibilización y valoración de actividades feminizadas, e impulso de medidas para la erradicación de la economía sumergida, con especial atención al servicio doméstico.

i) En el marco de la legislación del Estado y de la propia de la Comunidad Foral de Navarra, corresponde al Gobierno de Navarra garantizar que en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito navarro se recoja como objetivo prioritario las actuaciones para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres y, especialmente, la discriminación salarial, la valoración de puestos, el cumplimiento en materia de planes de igualdad y el acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral.

j) El Gobierno de Navarra establecerá medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, incluida asignación de complementos con criterios objetivos para evitar sesgos de género (no discrecionalidad), en el ámbito del empleo en las empresas y organizaciones.

k) El Gobierno de Navarra fomentará la implantación en las empresas de sistemas para la recogida de la información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados por concepto de salario y puestos.

l) El Gobierno de Navarra establecerá medidas adecuadas para establecer auditorias salariales.

2. En el ámbito de la negociación colectiva, por parte del Gobierno de Navarra se fomentará a través del órgano tripartito de relaciones laborales:

a) La incorporación de cláusulas en la negociación colectiva y los convenios colectivos dirigidas a promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente la eliminación de la discriminación retributiva. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia.

b) La formación de agentes económicos y sociales para que puedan incorporar la perspectiva de género a la negociación colectiva, la participación de las mujeres en la elaboración de los convenios y la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en los mismos.

c) El seguimiento de los convenios colectivos para detectar situaciones discriminatorias directas y/o indirectas por razón de sexo, además del impulso de la composición equilibrada en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

d) La realización del seguimiento y evaluación de los planes de igualdad por sus comisiones negociadoras.

e) Descripción y valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

f) La inclusión en la negociación colectiva de la promoción entre las empresas del derecho a la desconexión, como exigencia de tutela de la integridad psicosocial de las personas trabajadoras y garantía de su derecho a conciliar el trabajo con la vida familiar y personal.

g) El fomento de la inclusión en los convenios colectivos del correspondiente informe de impacto.

h) Determinar que es objeto de complemento en la descripción de puestos analizando las circunstancias retribuibles del puesto para evitar sesgo de género.

3. Con relación a la salud laboral, por parte de las administraciones públicas de la Comunidad Foral se fomentará:

a) La incorporación de la perspectiva de género en la calificación de las enfermedades laborales y en la prevención y valoración de riesgos psicosociales.

b) La presentación de información periódica desagregada por sexo por parte del órgano administrativo responsable, sobre todo en lo referente a las incapacidades temporales, permitiendo hacer un análisis con enfoque de género de las mismas.

c) El impulso desde la Administración de acciones de sensibilización y formación con los agentes sociales del ámbito de la empresa sobre el impacto diferenciado a mujeres y hombres en medidas de seguridad y salud en el trabajo.

d) El especial seguimiento del acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, además de las implicaciones que cualquier otra manifestación de violencia contra las mujeres pueda tener en el ámbito laboral. El departamento responsable en materia de prevención de riesgos laborales y el organismo con competencias en materia de igualdad coordinarán actuaciones para el impulso de la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, y realizarán su seguimiento y evaluación. El Gobierno de Navarra adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

Sección segunda. Trabajo reproductivo

Artículo 46. Conocimiento, visibilización y sensibilización.

1. El Gobierno de Navarra procederá al análisis de las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo para el trabajo reproductivo y de cuidado.

2. El Plan de Estadística de Navarra incorporará las operaciones estadísticas necesarias para estimar el valor económico que tiene el trabajo reproductivo y la atención de las personas en la Comunidad Foral.

3. Las intervenciones del Gobierno de Navarra estarán libres de estereotipos relacionados con quien debe y puede cuidar y fomentará la implicación de las administraciones públicas y de las empresas, en asumir como responsabilidad común las necesidades del trabajo reproductivo.
4. El Gobierno de Navarra, a través del departamento competente en materia de educación, promoverá el valor de los cuidados para la sostenibilidad de la vida en sus actuaciones con el profesorado, alumnado y familias.
5. Las Administraciones Públicas desarrollarán políticas activas que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo.

Artículo 47. Rol de persona cuidadora.

1. El Gobierno de Navarra fomentará acciones que sirvan para facilitar y dignificar las condiciones en las que las personas cuidadoras no profesionales ejercen las tareas de cuidado. Igualmente promoverá la consecución de condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados profesionales.
2. El Gobierno de Navarra promoverá actuaciones específicas que tengan en cuenta el rol de aquellas cuidadoras que sufren discriminación múltiple, especialmente mujeres migrantes y con discapacidad, favoreciendo que emerjan las relaciones laborales en el sector doméstico y la mejora de sus condiciones mediante la intermediación entre personas empleadoras y empleadas del hogar.
3. El Gobierno de Navarra, a través de los departamentos con competencias en derechos sociales y salud, tendrá en cuenta la perspectiva de género en el diseño de la atención socio sanitaria para no consolidar roles y estereotipos que perpetúen a las mujeres en las tareas de cuidado.

Sección tercera. Conciliación y corresponsabilidad

Artículo 48. Conciliación.

1. Las Administraciones Públicas promoverán procesos de cambio organizacional para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Se impulsarán por parte del Gobierno de Navarra actuaciones específicas que permitan implantar horarios de trabajo más flexibles tanto en el ámbito público como privado.
3. Las Administraciones Públicas elaborarán programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, en el ámbito de aplicación de la presente ley foral, con especial atención a pequeñas y medianas empresas, asociaciones y entidades sociales sin ánimo de lucro, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
4. Desde el ámbito local y a través de herramientas en las distintas áreas de intervención para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las estructuras de igualdad municipales, se impulsará la realización de acciones para facilitar la conciliación de mujeres y hombres.
5. Se diseñarán medidas destinadas a mujeres que encabezan familias monoparentales con mayores problemas económicos y de conciliación, así como a modelos familiares diversos.

Artículo 49. Corresponsabilidad.

1. Las Administraciones Públicas impulsarán actuaciones que fomenten la corresponsabilidad en la sostenibilidad de la vida de todas las ciudadanas y ciudadanos de la Comunidad Foral.
2. Las Administraciones Públicas implantarán políticas activas y de sensibilización que impulsen la corresponsabilidad social del trabajo reproductivo y que supongan la ruptura del modelo de roles de género.
3. Se fomentará la corresponsabilidad en los instrumentos de planificación de apoyo a las familias que se aprueben en la Comunidad Foral.
4. Desde las Administraciones Públicas se fomentarán actuaciones específicas para sensibilizar sobre los usos del tiempo y horarios de dedicación al ámbito productivo y reproductivo.

Sección cuarta. Salud

Artículo 50. Integración de la perspectiva de género en el ámbito de la salud.

1. El Gobierno de Navarra garantizará que la atención a la salud, como conjunto de actividades organizadas para prevenir la enfermedad, así como para proteger, promover y recuperar la salud de las personas, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, incluyendo los determinantes sociales de la salud, se aborde con perspectiva de género, adaptándolo tanto a la realidad de los hombres como de las mujeres y desde un enfoque intercultural, atendiendo a la diversidad social navarra.
2. Los instrumentos de planificación de la salud y los programas y planes de acción incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los niveles de atención, tanto individual como colectiva.

Artículo 51. Actuaciones en el ámbito de la salud.
1. El Gobierno de Navarra garantizará la inclusión en las estadísticas, encuestas, memorias e informes sobre salud que se realicen en la Comunidad Foral de Navarra de variables e indicadores sensibles a la detección de las desigualdades de salud por razón de sexo y género, además de tener en cuenta la diversidad de las mujeres, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos. Se deben referir tanto a la atención como a la demanda, la prevalencia e incidencia, así como a la satisfacción.
2. El Gobierno de Navarra, a través del departamento con competencias en materia de salud, impulsará las investigaciones sobre la morbilidad diferencial de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferencias biomédicas y los condicionamientos de género (sociales, culturales y educacionales) que afectan a la salud, así como en enfermedades que afecten fundamentalmente a mujeres y se aplicará igualmente tanto a la atención como a todos los protocolos y planes que se propongan.
3. El Gobierno de Navarra elaborará políticas activas para la detección y prevención de todas las formas de violencia hacia las mujeres en todos los niveles y modalidades de atención sanitaria y salud laboral, promoviendo la mejora de los sistemas de información y la formación de profesionales en detección y atención, tanto de atención primaria como hospitalaria especializada. Asimismo se impulsará el conocimiento del impacto de esta violencia en la salud de las mujeres.
4. El departamento con competencias en materia de salud garantizará la formación de profesionales de la salud en enfoque integrado de género basado en derechos humanos, tanto inicial como continuada, y la elaboración de planes de formación por parte de la Administración mediante la debida colaboración interdepartamental.
5. El departamento con competencias en materia de salud, en colaboración con el departamento con competencias en materia de derechos sociales, adoptará modalidades de atención sociosanitaria que supongan mayor corresponsabilidad, cuya prestación actualmente recae, de forma especial, en las mujeres.
6. El departamento con competencias en materia de salud fomentará programas e intervenciones, individuales o grupales, para dar soporte a las personas cuidadoras para mejorar los hábitos saludables y el cuidado tanto físico como psíquico y la importancia de la atención al autocuidado.
7. El departamento con competencias en materia de salud, incorporará la perspectiva de género en la salud mental, fomentando el conocimiento del impacto que la desigualdad de género tiene en la salud mental de las mujeres y poniendo en marcha las medidas necesarias para mejorar los indicadores de salud mental de las mismas.
8. En el marco de la normativa específica en la materia, el Gobierno de Navarra garantizará los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, políticas de empoderamiento para las mujeres, en especial las jóvenes, en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo y las medidas de prevención de infecciones de transmisión sexual y la promoción de la corresponsabilidad en la prevención de embarazos no deseados y de unas relaciones satisfactorias de todas las personas, teniendo en cuenta especialmente a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.
9. Asimismo el Gobierno de Navarra garantizará el pleno derecho de las mujeres a las técnicas de reproducción humana asistida, independientemente de su estado civil, orientación sexual, procedencia o identidad.
10. Se impulsará el enfoque integrado de género como instrumento para reducir las desigualdades sociales en

salud.

Sección quinta. Inclusión social e intervención comunitaria

Artículo 52. Actuaciones en materia de inclusión social e intervención comunitaria.

1. El Gobierno de Navarra impulsará la adopción de medidas transversales y de acción positiva para contrarrestar la feminización de la pobreza, exclusión y vulnerabilidad social desde el fomento de su empoderamiento y la adopción de medidas económicas, sociales y educativas que garanticen el mismo.

2. Las Administraciones Públicas, especialmente, por cercanía a la población las del ámbito local, fomentarán las actuaciones específicas para la prevención e intervención comunitaria con enfoque integrado de género basado en derechos humanos y desde un enfoque que contemple la diversidad cultural, además de las características específicas de su correspondiente ámbito territorial.

3. El departamento con competencias en materia de derechos sociales pondrá medidas para que, especialmente en el diagnóstico y la planificación con enfoque interseccional, se tengan en cuenta factores añadidos de discriminación para la inclusión social, tales como la edad, la situación socioeconómica, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad sexual y/o de género, la situación administrativa de residencia u otras circunstancias que implican posiciones más desventajosas de determinados sectores de mujeres para el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales.

4. El Gobierno de Navarra garantizará la formación en igualdad de profesionales de los Servicios Sociales, con una perspectiva intercultural y de atención a la ruralidad.

5. Las Administraciones Públicas fomentará la coordinación entre diversos perfiles profesionales y especialmente entre los Servicios Sociales, personal técnico de igualdad del ámbito local y el ámbito educativo, para asegurar una intervención efectiva en el ámbito de la inclusión social y la intervención comunitaria.

6. El departamento con competencias en materia de vivienda garantizará la recogida de datos de titularidad de vivienda desagregados por sexo, que permitan analizar la situación con relación a la vivienda protegida en alquiler y propiedad y diseñar acciones específicas que garanticen el acceso a vivienda de las mujeres en situación de vulnerabilidad social.

7. Las Administraciones Públicas impulsarán la creación de recursos públicos para facilitar la sostenibilidad de la vida tales como centros de día, residencias, de cuidados intermedios, para ciclo de 0 a 3 años u otros que se consideren necesarios.

8. El Gobierno de Navarra garantizará el reconocimiento de la diversidad de modelos familiares e impulsará actuaciones de sensibilización que ayuden a visibilizar y valorar la diversidad de modelos por igual.

9. Las Administraciones Públicas adoptarán las acciones necesarias para la atención social a las mujeres que ejercen la prostitución y víctimas de trata y explotación sexual.

10. Las Administraciones Públicas garantizarán la integración de las políticas de género en las políticas migratorias.

Artículo 53. Cooperación al desarrollo y proyectos de acción humanitaria.

1. El departamento competente en materia de cooperación al desarrollo integrará de forma transversal el Enfoque de Género y basado en los Derechos Humanos en todas las políticas y planes de cooperación al desarrollo, proyectos de acción humanitaria y de Educación para la Transformación Social, destinando recursos humanos y financieros adecuados y suficientes a esta finalidad.

2. Las Administraciones promoverán actuaciones de formación para los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, que incorporen transversalmente, de forma efectiva y con aplicación práctica el Enfoque de Género y basado en los Derechos Humanos.

3. Estas políticas fomentarán el destino de recursos al empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres que vaya encaminado a reforzar las capacidades, estrategias y protagonismo para la autonomía y el acceso a recursos, reconocimiento y toma de decisiones a nivel individual y colectivo. Asimismo potenciarán acciones que trabajen en las interrelaciones y alianzas entre

grupos de mujeres y movimientos feministas del Norte y Sur que sirvan para el intercambio de saberes y prácticas, contribuyendo a la incidencia social y política.
4. Se establecerá un sistema de seguimiento e implementación, dotado de recursos económicos y humanos que garanticen los enfoques mencionados.

CAPÍTULO IV Territorio sostenible para el desarrollo de la vida

Artículo 54. Políticas de movilidad.

Desde las Administraciones Públicas, se garantizarán:
a) La incorporación de la perspectiva de género tanto en el diagnóstico, acción, programa o planificación orientados a la mejora de la movilidad, del transporte público o del uso de los espacios públicos, como en su funcionamiento, reglamentación y gestión.
b) Actuaciones para favorecer la movilidad individual con el interés colectivo, así como atender las necesidades generadas en el ámbito productivo y reproductivo, con el objetivo de facilitar la sostenibilidad de la vida.
c) La accesibilidad al transporte público para garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres rurales y de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos.

Artículo 55. Políticas de ordenación territorial, urbanismo y medio ambiente.

1. Los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra arbitrarán los medios necesarios para garantizar que sus políticas en materia de ordenación del territorio, medio ambiente, vivienda y planeamiento urbanístico integren la perspectiva de género, y fomentaran la participación de las mujeres en el diseño y la ejecución de estas políticas. Asimismo, dichas políticas deberán tener en cuenta las necesidades de los mujeres y hombres, tanto en el ámbito productivo como reproductivo y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los diversos servicios e infraestructuras urbanas.
2. En el diseño de los espacios y planificaciones urbanísticas, se tendrá en cuenta aspectos como la iluminación, longitud de caminos peatonales, distancia desde la parada de autobús o garaje, tipo de accesos, configuración de plazas y jardines y similares, que fomentarán los espacios seguros para una vida libre de violencias contra las mujeres.
3. Las Administraciones Públicas integrarán el enfoque de género en la investigación, el análisis, el diseño y la puesta en marcha de estrategias de mitigación y adaptación al cambio climático, así como en la toma de decisiones políticas y técnicas, visibilizando los distintos impactos de este fenómeno tanto en nuestro entorno como en otros territorios.

TÍTULO V Régimen sancionador

Artículo 56. Infracciones.

1. Son infracciones administrativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en la Comunidad Foral de Navarra, las acciones y las omisiones tipificadas y sancionadas en esta ley foral.
2. Las infracciones administrativas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 57. Responsabilidad.

1. La responsabilidad administrativa por infracciones cometidas en materia de igualdad entre mujeres y hombres se imputará a la persona física o jurídica que, por acción u omisión, incurra en los supuestos tipificados en este título.
2. La responsabilidad será solidaria cuando existan diversas personas responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada una de ellas en la comisión de la infracción.

Artículo 58. Concurrencia.

1. Serán exigidas responsabilidades derivadas de esta ley foral sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad

civil, penal o de otro orden que puedan concurrir.
2. No pueden ser sancionados hechos que ya lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en los que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.
3. Cuando, con motivo de los expedientes administrativos que se instruyen, las conductas a las que se refiere esta ley foral puedan revestir carácter de infracción penal, el órgano competente para imponer la sanción lo deberá comunicar al Ministerio Fiscal, con la finalidad de exigir las responsabilidades penales en las que hayan podido incurrir los sujetos infractores, y se deberá abstener de continuar el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al proceso. Si no se hubiese apreciado la existencia de infracción penal, se continuará el expediente sancionador tomando como base, en su caso, los hechos que los tribunales hubiesen considerado probados.

Artículo 59. Competencia y procedimiento.

1. La competencia para incoar los expedientes administrativos del régimen sancionador de la presente ley foral corresponde a la persona titular de la Dirección Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua.
2. La competencia para la imposición de las sanciones por infracciones leves y graves, corresponde a la persona titular de la Dirección Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, y las muy graves a la Consejera o Consejero del Departamento competente en materia de políticas de igualdad.
3. Los órganos competentes para iniciar, instruir y resolver los expedientes sancionadores deben aplicar el procedimiento de la potestad sancionadora, establecidos en Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, o la norma que la sustituya, así como los principios que establezca la legislación básica estatal y foral relativos al régimen jurídico del sector público.
4. Si el órgano competente, durante la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe poner este hecho en su conocimiento y remitirle el correspondiente expediente.

Artículo 60. Infracciones leves.

Son infracciones leves:
a) No facilitar la labor o negarse a colaborar con la acción investigadora de inspección del Gobierno de Navarra.
b) Vulnerar el principio de igualdad en la convocatoria de premios, honores y distinciones.

Artículo 61. Infracciones graves.

Son infracciones graves:
a) Obstruir o impedir la actuación de los servicios de inspección del Gobierno de Navarra.
b) Elaborar, utilizar y difundir, en centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra, libros de texto y materiales didácticos que presenten a las mujeres como inferiores en función de su sexo o difundan una imagen vejatoria o discriminatoria de ellas.
c) Incumplir los acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas y los medios de comunicación suscritos con la finalidad de erradicar las conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres.
d) Realizar actos o imponer cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación para las mujeres por razón de sexo.
e) No aprobar los planes de igualdad en los centros y empresas que están obligados a hacerlo por disposición legal, tras ser requeridos por la autoridad laboral.
f) Ejercer cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, en función del sexo de una persona, que atente intencionadamente contra su dignidad y le cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
g) Ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad.

h) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones leves.

Artículo 62. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

a) Ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo orientado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

b) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones graves.

Artículo 63. Reincidencia.

A los efectos de esta ley foral, existe reincidencia cuando la persona responsable de las infracciones previstas en la misma sea sancionada mediante una resolución firme por otra infracción de la misma naturaleza en el plazo de un año, que se contará a partir de la notificación de la resolución.

Artículo 64. Sanciones.

1. La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

   a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 3.000 euros.

   b) Las infracciones graves son sancionadas con multa desde 3.001 euros hasta 30.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra por un período comprendido entre uno y tres años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

   c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa desde 30.001 euros hasta 90.000 euros y/o con la prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra por un período comprendido entre tres y cinco años y/o con la inhabilitación temporal, por el mismo período, de la persona física o jurídica responsable para ostentar la titularidad de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

2. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, disuasión, reparación y corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.

Artículo 65. Concreción y graduación de las sanciones.

Para concretar las sanciones que proceda imponer y, en su caso, para graduar la cuantía de las multas y la duración de las sanciones temporales, las autoridades competentes mantendrán la proporción adecuada entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción o sanciones, aplicadas a la lesión ocasionada, al número de personas afectadas, a la entidad del derecho afectado y a la naturaleza del deber afectado según la legislación vigente. Se consideran especialmente los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad del infractor.

b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.

c) La reincidencia o la reiteración.

d) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.

e) La trascendencia económica y social de la infracción.

f) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas de la Inspección de Servicios Sociales.

g) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.

h) El cumplimiento por iniciativa propia de las normas infringidas, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

Artículo 66. Régimen de prescripciones.

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente ley foral prescribirán: las muy

graves, a los dos años; las graves, al año, y las leves, a los seis meses, todos ellos contados a partir de la comisión del hecho infractor.
2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente ley foral será el siguiente: en las muy graves, dos años; en las graves, un año, y en las leves, seis meses, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 8 · Anexo II.–temario

Preguntas de refuerzo generadas con IA y revisadas a mano: este tema todavía no tiene preguntas de examen oficial en el banco. No proceden de un examen real.

1. En el marco de las políticas de igualdad y desarrollo rural, la Administración foral de Navarra debe impulsar, entre otras medidas:

A) La cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.

B) La titularidad exclusiva de las mujeres sobre las explotaciones agrarias de carácter familiar.

C) La representación exclusiva de mujeres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.

D) La incorporación prioritaria de mujeres únicamente a los sectores agroalimentario y forestal.

2. En relación con la formación del profesorado y la sensibilización de las familias, la Administración educativa deberá:

A) Incluir en los planes de formación del profesorado preparación específica únicamente en coeducación y violencia machista, y promover la formación de las familias a través de los centros educativos.

B) Incluir en los planes de formación del profesorado preparación específica en coeducación, educación afectiva y sexual, y garantizar la presencia de personas con conocimientos en igualdad en los órganos de dirección de los centros educativos.

C) Integrar la filosofía de la coeducación en la formación del profesorado, incluyendo la historia de las mujeres y la actuación ante la violencia escolar, y dirigir la sensibilización de las familias exclusivamente al alumnado.

D) Incluir en los planes de formación del profesorado preparación específica en coeducación, violencia machista y educación afectiva y sexual; garantizar la presencia de personas con conocimientos en coeducación en los órganos responsables de la evaluación e inspección; e impulsar la sensibilización y formación en coeducación de las familias a través de sus federaciones y asociaciones.

3. En relación con las obligaciones de los medios de comunicación social en materia de igualdad entre mujeres y hombres, señale la opción correcta:

A) Los medios de comunicación social deberán garantizar únicamente la difusión de las actividades culturales y deportivas promovidas por mujeres, cuando se desarrollen en condiciones de igualdad.

B) Los medios de comunicación social podrán difundir contenidos que banalicen la violencia contra las mujeres cuando no incluyan mensajes expresos que atenten contra su dignidad.

C) El uso no sexista del lenguaje y de las imágenes deberá aplicarse exclusivamente a los programas destinados a la población infantil y juvenil.

D) Los medios de comunicación social deberán garantizar la difusión, en condiciones de igualdad, de las actividades políticas, sociales, culturales y deportivas promovidas o destinadas a mujeres, así como de aquellas que favorezcan su empoderamiento.

4. En relación con el rol de persona cuidadora, el Gobierno de Navarra:

A) Facilitará las condiciones de las personas cuidadoras no profesionales, sin que resulte necesario promover condiciones laborales dignas en el sector de los cuidados profesionales.

B) Promoverá actuaciones dirigidas exclusivamente a las cuidadoras con discapacidad, sin contemplar de forma específica a las mujeres migrantes.

C) Tendrá en cuenta la perspectiva de género en el diseño de la atención sociosanitaria para no consolidar roles y estereotipos que perpetúen a las mujeres en las tareas de cuidado.

D) Favorecerá la desaparición de las relaciones laborales en el sector doméstico mediante la intermediación entre las personas empleadoras y las empleadas del hogar.

5. El Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua se configura como:

A) Un organismo autónomo con rango de Secretaría General y funciones en materia de igualdad y diversidad.

B) Un organismo autónomo con rango de Dirección General y con funciones exclusivamente en materia de igualdad de género.

C) Una unidad administrativa con rango de Dirección General y funciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres y acción social.

D) Una entidad pública empresarial con rango de Dirección General y funciones exclusivamente en materia de igualdad de género.

6. El Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra será aprobado por:

A) El Gobierno de Navarra, previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, y remitido al Parlamento de Navarra para su debate y aprobación final.

B) El Parlamento de Navarra, previo informe del Consejo Navarro de Igualdad, y remitido al Gobierno de Navarra para su ejecución.

C) El Instituto Navarro para la Igualdad, con la aprobación previa del Gobierno de Navarra y la ratificación posterior del Parlamento de Navarra.

D) El Gobierno de Navarra, previo informe de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, sin necesidad de remisión al Parlamento de Navarra.

7. En los procesos de selección para el acceso a la función pública, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra:

A) Incluirá únicamente contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres cuando exista fase de concurso, en la que se valorará la experiencia profesional en esta materia.

B) Podrá incorporar contenidos sobre igualdad de mujeres y hombres, pero solo valorará la formación en materia de género en los procesos de promoción interna.

C) Incluirá contenidos relativos a la legislación de igualdad de mujeres y hombres y su aplicación a la actividad administrativa, y valorará la formación en materia de género si existe fase de concurso.

D) Exigirá una formación específica en materia de género únicamente al personal técnico que acceda a puestos con funciones de asesoramiento en igualdad.

8. Los poderes públicos deben llevar a cabo acciones concretas con la finalidad de:

A) Garantizar exclusivamente la presencia equilibrada de las mujeres en los órganos directivos de las organizaciones profesionales, sindicales y políticas.

B) Dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes.

C) Organizar únicamente campañas de sensibilización dirigidas a las niñas y mujeres en el ámbito educativo.

D) Impulsar la participación social de las mujeres mediante las tecnologías de la información, sin incluir medidas para superar la brecha de género.

9. En relación con los consejos escolares, señale la opción correcta:

A) La persona responsable de la coeducación del centro impulsará medidas educativas para fomentar únicamente la igualdad formal entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia escolar.

B) Una persona en representación del Consejo Navarro de Igualdad formará parte del Consejo Escolar de Navarra para impulsar medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y realizar su seguimiento.

C) La composición de los consejos escolares garantizará el principio de representación paritaria de las personas con formación específica en igualdad.

D) Cuando no haya personas con formación en igualdad, la administración organizará cursos de formación al efecto al finalizar el curso escolar.

10. El principio de representación equilibrada implica que, en el conjunto de personas al que se refiere:

A) Ningún sexo superará el 70 % ni será inferior al 30 %, procurando alcanzar una presencia paritaria.

B) Ningún sexo superará el 50 % ni será inferior al 40 %, garantizando siempre la igualdad numérica.

C) Ningún sexo superará el 60 % ni será inferior al 40 %, tendiendo a alcanzar el 50 % de personas de cada sexo.

D) Ningún sexo superará el 60 % ni será inferior al 30 %, sin que resulte necesario tender a la paridad.

SOLUCIONES 1 A · 2 D · 3 D · 4 C · 5 B · 6 A · 7 C · 8 B · 9 B · 10 C

Sigue practicando este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 8 · Anexo II.–temario, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

PARTE II.–TEMARIO ESPECÍFICO

Tema 1 · Parte II.–Temario específico

Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (Decreto Foral Legislativo 251/1993)

FP-NAV · BON-n-1993-90004 · arts. 1 a 118 — 121 incluidos

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.

El presente Estatuto será de aplicación al personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, entendiéndose como tales:

a) La Administración de la Comunidad Foral.

b) Las Entidades Locales de Navarra.

c) Los organismos públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral o de las Entidades Locales de Navarra.

Artículo 2.

1. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Estatuto:
   a) Los miembros de la Policía Foral.
   b) El personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.
   c) Los funcionarios sanitarios municipales de Navarra.
   d) Los profesionales que ocasionalmente y en virtud de encargos concretos presten servicios a las Administraciones Públicas de Navarra.

2. El presente Estatuto se aplicará al personal al servicio de las Entidades Locales de Navarra con las especificidades establecidas para el mismo en la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra.

3. El personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra estará sujeto a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del presente Estatuto que le sean de aplicación .

Artículo 3.

1. El personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra estará integrada por:
   a) Los funcionarios públicos.
   b) El personal eventual.
   c) El personal contratado.

2. Son funcionarios públicos los que en virtud de nombramiento legal están incorporados con carácter permanente a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, mediante una relación de servicios profesionales y retribuidos sometida al Derecho Administrativo y regulada estatutariamente.

3. El personal eventual ejercerá exclusivamente, con carácter temporal, cargos políticos de libre designación o funciones de asistencia o asesoramiento a dichos cargos.

4. El personal contratado podrá serlo en régimen administrativo o laboral.

Artículo 4.
Cada una de las Administraciones Públicas de Navarra tendrá plena competencia para establecer el régimen del personal a su servicio, de conformidad con lo dispuesto en el presente Estatuto y en los Reglamentos que lo desarrollen.

TÍTULO II FUNCIONARIOS PÚBLICOS

CAPÍTULO I Selección

Artículo 5.
1. La selección de los aspirantes al ingreso como funcionarios en las Administraciones Públicas de Navarra se realizará mediante convocatoria pública y la práctica de las correspondientes pruebas selectivas por el sistema de oposición o concurso-oposición.
2. La oposición consistirá en la celebración de una o más pruebas competitivas para determinar la aptitud de los aspirantes y fijar el orden de prelación de los mismos.
3. El concurso-oposición constará de dos fases sucesivas. La fase de concurso consistirá exclusivamente en la calificación de los méritos alegados por los concursantes de acuerdo con el baremo establecido en la correspondiente convocatoria. La fase de oposición se regirá por lo establecido en el apartado anterior.
4. Las pruebas selectivas deberán basarse, en todo caso, en los principios de mérito y capacidad .

Artículo 6.
1. Las pruebas selectivas serán de carácter teórico y práctico y podrán comprender la realización de cursos de formación y práctica administrativa.
2. El sistema y forma de calificación de cada una de las pruebas selectivas deberán especificarse en la correspondiente convocatoria.
3. En las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra se reservarán, para su provisión en turno restringido, las vacantes que se determinan en el artículo 15.

Artículo 7.
Para ser admitido a las pruebas selectivas se requiere:
a) Tener la nacionalidad española. De acuerdo con el derecho comunitario, los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder en igualdad de condiciones que los españoles a todos los empleos públicos, salvo que impliquen una participación directa o indirecta en el ejercicio del poder público y que se trate de funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas. Lo establecido en el párrafo anterior será asimismo de aplicación al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho, así como a sus descendientes y a los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas. Igualmente, se extenderá a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados internacionales celebrados por la Comunidad Europea y ratificados por España, en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. Las Administraciones Públicas de Navarra determinarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, las plazas a las que no puedan acceder los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea.
b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por Ley Foral podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público .
c) Estar en posesión del título exigido o en condiciones de obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de solicitudes.
d) Poseer la capacidad física y psíquica necesaria para el ejercicio de las correspondientes funciones.

e) No hallarse inhabilitado ni suspendido para el ejercicio de funciones públicas y no haber sido separado del servicio de una Administración Pública.

Artículo 8.

1. La selección de los aspirantes al ingreso como funcionarios en las Administraciones Públicas de Navarra se regirá por las bases de la convocatoria respectiva cuyo contenido se determinará reglamentariamente.
2. Las convocatorias y sus correspondientes bases se publicarán en el "Boletín Oficial de Navarra" y vincularán a la Administración, a los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas selectivas y a quienes tomen parte en éstas .

CAPÍTULO II Adquisición y pérdida de la condición de funcionario

Artículo 9.

La condición de personal funcionario se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:
a) Superación de las correspondientes pruebas selectivas.
b) Nombramiento conferido por la autoridad competente, que deberá publicarse en el "Boletín Oficial de Navarra".
c) Juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, de acatar la Constitución y las leyes y de cumplir fielmente las obligaciones propias del cargo.
d) Toma de posesión, que se realizará en la fecha que a tal efecto se determine en la resolución de nombramiento, salvo causa suficientemente justificada.

Artículo 10.

La condición de funcionario se pierde por alguna de las siguientes causas:
a) Renuncia expresa.
b) Pérdida de la nacionalidad española o de la de cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de otro Estado miembro. Asimismo, pérdida de cualquiera de los requisitos que, conforme a lo dispuesto en el apartado a) del artículo 7 del presente Estatuto, habilitan para el acceso al empleo público en igualdad de condiciones con los españoles, a no ser que el interesado cumpla cualquier otro de los requisitos previstos en el mencionado apartado a).
c) Separación del servicio en virtud de expediente disciplinario o de sentencia judicial firme.
d) Las previstas en los artículos 26.3 y 27.7 del presente Estatuto.

Artículo 11.

1. La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para un nuevo ingreso en la función pública.
2. En caso de recuperación de la nacionalidad española se podrá solicitar la rehabilitación en la condición de funcionario.

CAPÍTULO III Niveles y grados

Artículo 12.

Los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los siguientes niveles: Nivel A: Los funcionarios pertenecientes a este nivel desempeñarán actividades directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto. Nivel B: Los funcionarios de este nivel, que deberán estar en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Formación Profesional de tercer grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del nivel A y las profesionales propias de su titulación. Nivel C: Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente. Nivel D: Los funcionarios de este nivel desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o

equivalente. Nivel E: Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

Artículo 13.

1. Cada uno de los niveles a que se refiere el artículo anterior comprenderá tantos grados como pueda alcanzar el personal funcionario, teniendo en cuenta su antigüedad reconocida.
2. Los funcionarios de nuevo ingreso quedarán encuadrados en el grado 1 del correspondiente nivel, salvo que teniendo en cuenta su antigüedad reconocida les corresponda la asignación de un grado superior.
3. La asignación inicial de grado se llevará a cabo por las Administraciones Públicas respectivas, en atención al número de años de servicios reconocidos que, a efectos de antigüedad, hayan reconocido a su personal. A tal efecto, en todas las Administraciones Públicas de Navarra se entenderán por servicios reconocidos los definidos como tales en el Acuerdo de la Diputación Foral de 29 de octubre de 1981.
4. El tiempo de servicios prestados reconocidos a efectos de antigüedad que, en el momento de la asignación inicial, exceda del necesario para la asignación del grado correspondiente, se computará como antigüedad en el grado siguiente.

CAPÍTULO IV Carrera administrativa

Artículo 14.

La carrera administrativa consiste en la promoción de los funcionarios de un determinado nivel de los definidos en el artículo 12 a los niveles superiores y en el ascenso de grado y categoría, dentro de cada nivel.

Artículo 15.

1. La promoción de nivel se llevará a cabo mediante la reserva de vacantes en las pruebas selectivas de ingreso para su provisión en turno restringido entre los funcionarios pertenecientes a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, que reúnan los siguientes requisitos:
   a) Pertenecer a nivel inferior al de las vacantes convocadas.
   b) Poseer la titulación exigida en la convocatoria y acreditar cinco años de antigüedad reconocida en las Administraciones Públicas.
   c) No hallarse en situación de excedencia voluntaria o forzosa, excepto cuando la persona en situación de excedencia voluntaria se encuentre prestando servicios en otro puesto de trabajo de carácter fijo o temporal en la misma Administración convocante.
   d) Superar las correspondientes pruebas selectivas.
2. Los requisitos señalados en la letra b) podrán suplirse respecto de las vacantes correspondientes a los niveles C, D y E, por la acreditación de ocho años de antigüedad reconocida en las Administraciones Públicas. De esta posibilidad se excluye el acceso a aquellas vacantes en las que, en atención a las funciones a realizar, sea necesaria por imperativo legal la posesión de una titulación específica.
3. En cada convocatoria de selección, las vacantes reservadas para el turno de promoción se determinarán de acuerdo con la siguiente fórmula: la primera, al turno libre; la segunda, al de promoción; y, a partir de la tercera, las impares al turno de promoción y las pares al libre.
4. Las vacantes del turno restringido que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las pruebas selectivas, se acumularán a las del turno libre. De la misma forma, si en el turno de promoción resultan más aspirantes aprobados que el número de vacantes, los aprobados sin plaza de este turno optarán a las vacantes de turno libre en estricta concurrencia con los aspirantes de dicho turno, de acuerdo con la puntuación final obtenida. Los funcionarios que superen las pruebas selectivas por el turno de promoción, tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir las vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno. Cuando, por el turno de promoción previsto en este artículo, un funcionario obtenga plaza en otra Administración, su incorporación a la misma tendrá la consideración de ingreso a todos los efectos.

5. Al turno restringido previsto en los otros números de este artículo podrán asimismo concurrir los funcionarios del mismo nivel que el de las vacantes convocadas, siempre y cuando reúnan el resto de los requisitos exigidos.
6. Cuando razones de eficacia y economía aconsejen modificaciones en la organización y funciones de los puestos de trabajo, que conlleven necesariamente su encuadramiento en nivel superior, las Administraciones Públicas de Navarra podrán, excepcionalmente, convocar pruebas selectivas con carácter restringido a sus funcionarios, siempre y cuando las vacantes convocadas no supongan incremento alguno del número de puestos de trabajo en la plantilla existente. Dicha medida excepcional podrá ser utilizada igualmente cuando la organización de las diferentes unidades administrativas y la prestación de las tareas encomendadas aconsejen la cobertura de determinados puestos de trabajo mediante promoción interna.

Artículo 16.

1. Los funcionarios ascenderán sucesivamente de grado, transcurridos 6 años y 7 meses de permanencia en el grado anterior .
2. El ascenso de grado se realizará anualmente en la siguiente forma:

a) Será condición indispensable para el ascenso de grado la permanencia durante, al menos, dos años en el grado anterior.

b) Ningún funcionario podrá permanecer más de ocho años en un mismo grado, con excepción de quienes hubiesen alcanzado el grado 7.

c) Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, un 10 por 100 de los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive, serán ascendidos, por orden de antigüedad, al grado inmediatamente superior.

d) Previo concurso de méritos, que se realizará conforme a las disposiciones que se dicten reglamentariamente, podrán ascender al grado inmediatamente superior hasta un 10 por 100 de los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive .

Artículo 17.

1. A los funcionarios que asciendan de nivel se les asignará el grado que resulte de dividir entre ocho el número de años de servicios reconocidos.
2. No obstante, la retribución correspondiente al grado que se les asigne en el nuevo nivel no podrá ser inferior a la del grado que ostentaban en el nivel anterior.

Artículo 18.

Los funcionarios podrán ascender de categoría dentro de su respectivo nivel:
a) Previo concurso de méritos que se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 33.
b) En su caso, en la forma establecida en el artículo 34.

CAPÍTULO V Plantillas orgánicas, relaciones de funcionarios y expedientes personales

Artículo 19.

Las Administraciones Públicas de Navarra deberán aprobar sus respectivas plantillas orgánicas en las que se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo de que consten con indicación de:
a) El nivel al que se adscriben y, en su caso, los requisitos específicos que deban acreditarse para poder acceder a los mismos.
b) Aquellos que conforme a lo establecido en los artículos 34 y 35 puedan proveerse por libre designación.
c) Aquellos que tengan asignadas reglamentariamente las retribuciones complementarias establecidas en el artículo 40.3.

Artículo 20.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra elaborarán anualmente una relación de todos sus funcionarios en la que deberán constar sus datos personales, nivel, grado, puesto de trabajo, situación administrativa y demás

circunstancias que reglamentariamente se determinen.
2. Dicha relación deberá cerrarse el 31 de diciembre de cada año y se publicará en el "Boletín Oficial de Navarra".

Artículo 21.
Las Administraciones Públicas de Navarra abrirán a todos sus funcionarios un expediente personal en el que harán constar sus circunstancias personales y cuantos actos administrativos se dicten en relación con los mismos.

CAPÍTULO VI Situaciones administrativas

Artículo 22.
Los funcionarios pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones:
a) Servicio activo .
b) Servicios especiales .
c) Excedencia.
d) Suspensión.

Artículo 23.
1. Los funcionarios se hallarán en situación de servicio activo:
   a) Cuando ocupen plaza correspondiente a funcionarios públicos en la plantilla orgánica de la Administración Pública respectiva o en la de los organismos públicos dependientes de la misma.
   b) Cuando se hallen pendientes de adscripción a un puesto de trabajo concreto por cese en el anterior o como consecuencia de una reordenación de servicios.
   c) Cuando se les confiera una comisión de servicios de carácter temporal en cualquiera de las Administraciones u organismos públicos para realizar una actividad o misión durante un plazo determinado.
2. Los funcionarios en situación de servicio activo tendrán todos los derechos, deberes y responsabilidades inherentes a su condición.

Artículo 24.
1. Los funcionarios se hallarán en la situación de servicios especiales:
   a) Cuando accedan a la condición de Diputado, Senador, Diputado del Parlamento Europeo o miembro de otras Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
   b) Cuando accedan a la condición de Parlamentario Foral, si opcionalmente desean acogerse a tal situación administrativa. Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de la normativa sobre incompatibilidades de los Parlamentarios Forales.
   c) Cuando accedan a la condición de miembros del Gobierno del Estado, del Gobierno de Navarra o de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.
   d) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Entidades Locales.
   e) Cuando desempeñen cargos políticos de libre designación al servicio de la Comunidad Foral de Navarra, del Estado, de una Comunidad Autónoma o de cualquier Entidad, Corporación o Institución Pública.
   f) Cuando desempeñen, en concepto de personal eventual, funciones de asistencia o asesoramiento a cargos políticos.
   g) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública .
   h) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de Organizaciones Internacionales o de carácter supranacional.
   i) Cuando sean autorizados para realizar una misión en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras, en programas de cooperación internacional o al servicio de una

Organización No Gubernamental de Desarrollo sin fines lucrativos, reconocida legalmente, en algún proyecto o programa cofinanciado por la Administración respectiva .

j) Cuando sean adscritos a los servicios de los órganos constitucionales o a los del Parlamento de Navarra o de la Cámara de Comptos.

k) Cuando cumplan el servicio militar o prestación social sustitutoria equivalente, salvo que fuese compatible con su destino como funcionario.

l) Cuando sean adscritos o pasen a prestar servicio en entidades con personalidad jurídica propia dependientes de la Administración Pública de Navarra a la que pertenezcan. A estos efectos, se entenderán como entidades con personalidad jurídica propia, las empresas en que la participación en el capital, directa o indirectamente, de la Administración Pública sea superior al 50 por 100 .

2. Las Administraciones Públicas de Navarra podrán declarar en situación de servicios especiales a los funcionarios públicos dependientes de las mismas cuando desarrollen actividades para su formación, perfeccionamiento o de investigación, en los supuestos y con los requisitos y régimen que reglamentariamente se determinen.

3. A los funcionarios en situación de servicios especiales se les computará a todos los efectos el tiempo que permanezcan en tal situación, tendrán derecho a la reserva de la plaza y destino que ocupasen, a la carrera administrativa y a la participación en la provisión de puestos de trabajo, en los términos establecidos en los capítulos IV y VII del presente Título. En todo caso, sin perjuicio de lo establecido en los números 4 y 5 de este artículo, percibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que les correspondan como funcionarios. Excepcionalmente y cuando el premio de antigüedad reconocido no pudiese ser percibido con cargo a los correspondientes presupuestos, deberá ser retribuido tal concepto por la Administración en que figuraba en servicio activo. Igualmente, de darse estas circunstancias respecto al abono de las cuotas de la Seguridad Social, deberá ser efectuado por su Administración de origen.

4. Los funcionarios que accedan a cargos políticos o eventuales dentro de la Administración Pública respectiva, optarán entre la retribución correspondiente al cargo para el que hayan sido elegidos o designados y la que venían percibido como funcionarios con anterioridad a su elección o designación. En el caso de que optasen por la retribución correspondiente al cargo para el que hayan sido elegidos o designados, percibirán además la retribución correspondiente al grado y al premio de antigüedad que les correspondería en la situación de activo. No obstante, además de la retribución por la que hubiesen optado, podrán percibir aquellas cantidades que vengan a resarcir estrictamente los gastos realizados en el desempeño del cargo o función de que se trate o tengan el carácter de dietas. Los funcionarios que accedan a la condición de Parlamentario Foral y opten por permanecer en situación de actividad solamente percibirán las retribuciones que como funcionario le correspondan, sin poder en ningún caso simultanear tales retribuciones con las fijas que como Parlamentario pudieran corresponderle. Los funcionarios que accedan a la condición de Parlamentario Foral y opten por acogerse a la situación de servicios especiales, percibirán la retribución correspondiente al grado y al premio de antigüedad con cargo a la Administración en la que figuraba en servicio activo, sin perjuicio de las que le correspondan como Parlamentario Foral.

5. En el supuesto del párrafo k) del apartado 1 los funcionarios tendrán derecho a la percepción del 20 por 100 del sueldo inicial de su respectivo nivel y a un porcentaje idéntico de las retribuciones que les correspondan en concepto de grado y premio por antigüedad.

6. Los funcionarios en situación de servicios especiales deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo para el que hubieran sido elegidos o designados o en los servicios a los que hubieran sido adscritos o al licenciamiento del servicio militar o de la prestación sustitutoria del mismo. Los Diputados, Senadores, Diputados del Parlamento Europeo, Parlamentarios Forales y los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Artículo 25.

La excedencia podrá ser voluntaria, especial o forzosa.

Artículo 26.

1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del personal funcionario, en los siguientes casos:

a) Cuando pase a prestar servicios con carácter fijo en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de aquélla a la que pertenezca, siempre que haya permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante dos años, contados desde la toma de posesión de la plaza.

b) Cuando se encuentre prestando servicios en otra Administración Pública de Navarra como personal fijo en el momento de la toma de posesión.

c) El personal funcionario que obtenga otro puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la misma Administración Pública, a excepción de aquellos que constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica, deberá optar por uno de ellos, y podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el otro puesto de trabajo.

d) Previa solicitud de la persona interesada, será declarado en excedencia voluntaria el personal funcionario que pase a prestar servicios con carácter temporal en otro puesto de trabajo de igual o distinto nivel en la misma Administración Pública, con reserva de la plaza que viniese ocupando durante los primeros dieciocho meses, siempre que haya permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante dos años, contados desde la toma de posesión de la plaza de régimen funcionarial.

e) Para desempeñar cargos directivos, en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales, que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública.

f) Por interés particular del personal funcionario, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que se acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, contados desde la toma de posesión de la plaza de régimen funcionarial.

2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido.

3. El personal funcionario en situación de excedencia voluntaria no podrá solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que se haya cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en la fecha que se establezca. De no hacerlo así, el personal funcionario perderá su condición de tal.

4. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria conservarán el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

Artículo 27.

1. Procederá declarar la excedencia especial, a petición del personal funcionario y con una duración máxima de tres años por cada sujeto causante, por las siguientes causas justificadas:

a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.

2. La concesión de la excedencia especial estará supeditada, en todo caso, a la declaración del personal funcionario de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

3. El personal funcionario en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva de la plaza que ocupase, pero no devengará derechos económicos. A efectos de antigüedad se le computará todo el tiempo que

permanezca en tal situación, y a efectos de derechos pasivos se estará a lo que disponga la normativa del régimen de previsión social al que esté acogido.
4. La excedencia especial se concederá por el plazo máximo de duración relativo al sujeto causante de la misma. Concluida su duración máxima, los interesados deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen al día siguiente de su finalización.
5. Aun cuando no hubiese expirado la excedencia especial concedida, los interesados podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el personal funcionario perderá su condición de tal.
6. Siempre que se produzca la reincorporación anticipada prevista en el apartado anterior, el personal funcionario podrá solicitar, posteriormente y por una sola vez, un nuevo periodo de excedencia especial derivado del mismo sujeto causante por el tiempo que reste hasta su duración máxima. En estos casos, se exigirá el transcurso de al menos seis meses desde su reincorporación al servicio activo hasta el comienzo del nuevo período de excedencia.

Artículo 28.

1. Serán declarados en situación de excedencia forzosa:
   a) Los funcionarios que habiendo cesado en la situación de servicios especiales no se incorporen al servicio activo en su plaza de origen en el plazo señalado en el artículo 24.6.
   b) Los funcionarios que, ejerciendo una actividad declarada incompatible, no renuncien a ella.
2. A los funcionarios en situación de excedencia forzosa les será aplicable lo dispuesto en el artículo 26.4.

Artículo 28 bis.

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma.
2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de previsión social que les sea de aplicación.
3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrán autorizar prórrogas por periodos de tres meses, hasta un máximo total de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 29.

1. Los funcionarios se hallarán en situación de suspensión provisional cuando así se acuerde expresamente con carácter preventivo durante la tramitación de un expediente disciplinario o procedimiento judicial penal. El tiempo máximo de suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses. Los funcionarios en situación de suspensión provisional sólo tendrán derecho a percibir las retribuciones que les correspondan en concepto de sueldo inicial de su respectivo nivel, grado, premio por antigüedad y ayuda familiar. Si la suspensión provisional no fuese elevada a firme, se reconocerán al funcionario todos los derechos de los que hubiese sido privado .
2. Los funcionarios se hallarán en situación de suspensión firme cuando así se declare expresamente en virtud de sentencia judicial o de sanción disciplinaria. Durante el tiempo en que el funcionario permanezca en la situación de suspensión firme estará privado de todos los derechos inherentes a su condición .

Artículo 30.

El reingreso en el servicio activo del personal funcionario que no tenga reserva de plaza se realizará con ocasión de vacante, siempre que no se encuentre incluida en una convocatoria de procedimiento selectivo de ingreso.

CAPÍTULO VII Provisión de puestos de trabajo

Artículo 31.

1. Los funcionarios podrán ser adscritos a un ámbito orgánico determinado, dentro del cual desempeñarán las funciones propias de su nivel y nombramiento. Los ámbitos de adscripción de los funcionarios serán determinados, en su caso, reglamentariamente, en función de la estructura y de los criterios organizativos establecidos en la Administración Pública respectiva.
2. La asignación de una plaza determinada se realizará por los órganos competentes de la respectiva Administración Pública.

Artículo 32.

1. Previa designación por la Administración Pública respectiva, los funcionarios podrán desempeñar interinamente cualquier puesto de trabajo de su mismo nivel y de igual o superior categoría a aquél del que sean titulares, siempre que reúnan la titulación o formación exigida para ello.
2. Las designaciones a las que se refiere el apartado anterior podrán ser revocadas libremente por la Administración.
3. Transcurridos tres meses de interinidad ininterrumpida, los funcionarios tendrán derecho a percibir las cantidades necesarias para equiparar la retribución correspondiente al puesto de trabajo del que sean titulares a la del que estén desempeñando interinamente. Dichas cantidades se devengarán con carácter retroactivo, desde el comienzo de la interinidad.
4. Salvo en los supuestos en que la titularidad de la plaza cubierta interinamente corresponda a un funcionario con derecho a la reserva de la misma, la situación de interinidad tendrá una duración máxima de un año, transcurrido el cual, la plaza será declarada vacante y provista en la forma señalada en los artículos siguientes.

Artículo 32 bis.

Las Administraciones Públicas de Navarra podrán convocar procesos de movilidad interna, dentro del ámbito de adscripción del personal a su servicio, que se realizarán con una periodicidad bienal conforme a las disposiciones que se dicten reglamentariamente.

Artículo 33.

1. La provisión de las vacantes correspondientes a puestos de trabajo que no sean de libre designación se realizará mediante concurso de méritos en el que podrán participar los funcionarios de la Administración Pública respectiva pertenecientes al nivel al que correspondan las vacantes que reúnan la cualificación profesional y demás requisitos exigidos para su desempeño. Los méritos que aleguen los participantes en dichos concursos serán valorados, en todo caso, de acuerdo con el baremo establecido en la correspondiente convocatoria .
2. Quienes ingresen en cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, tras la superación de las correspondientes pruebas selectivas, en plazas para las que sea preceptivo el conocimiento del vascuence o de algún idioma comunitario, solamente podrán participar posteriormente en la provisión de las vacantes de su respectiva Administración Pública para las que el conocimiento de dicho idioma sea preceptivo para su desempeño. Esta previsión no se aplicará en aquellos supuestos en los que, sin tener en cuenta el conocimiento del idioma exigido, el resultado del proceso selectivo le hubiera permitido al interesado la obtención de una plaza que no tuviera establecido dicho requisito .
3. Las vacantes que resulten una vez realizados dichos concursos serán incluidas en las convocatorias para el ingreso en la función pública. Dichas convocatorias deberán ajustarse a lo establecido en el Capítulo I del presente Título del presente Estatuto. La adjudicación de las plazas vacantes a los participantes en dichas convocatorias se hará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección . 3. Además de las plazas vacantes a que se refieren los dos apartados anteriores, podrán ser objeto de provisión mediante concurso de méritos y mediante convocatoria de ingreso las plazas reservadas al

personal funcionario. En este caso, el destino adjudicado tendrá carácter provisional, de acuerdo con las condiciones que se determinen reglamentariamente, en tanto no se obtenga destino definitivo en plaza vacante .

Artículo 34.

1. Reglamentariamente se determinarán los puestos de trabajo que, por su especial responsabilidad o confianza, deban ser cubiertos por libre designación entre personal funcionario. La provisión de dichos puestos de trabajo se efectuará directamente por el órgano que deba efectuar el correspondiente nombramiento. Salvo en los casos de los puestos directivos, se realizará convocatoria pública con el fin de que el órgano competente pueda apreciar la idoneidad de los candidatos para el desempeño del puesto de trabajo.
2. El personal funcionario que sea nombrado para desempeñar un puesto de los referidos en el apartado anterior podrá ser cesado por el órgano que le hubiera designado, en cuyo caso dejará de percibir los complementos correspondientes al mismo y deberá reincorporarse inmediatamente al desempeño de las funciones propias de su nivel y nombramiento dentro del ámbito de adscripción al que originariamente estuviera adscrito. Excepcionalmente, a solicitud del personal funcionario cesante en un puesto de libre designación entre funcionarios, podrá efectuarse su reincorporación en un ámbito de adscripción distinto al señalado en el párrafo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
3. Cuando no esté determinado el ámbito de adscripción en la Administración Pública respectiva, la reincorporación se producirá en su plaza de procedencia.

Artículo 35.

1. Reglamentariamente se determinarán los puestos de trabajo de libre designación, cuyos titulares no deban reunir la condición de funcionario. La provisión de dichos puestos de trabajo se efectuará directamente, sin necesidad de previa convocatoria, por el órgano que deba efectuar el correspondiente nombramiento.
2. Quienes resulten nombrados lo serán a título de personal eventual y podrán ser removidos libremente por el órgano que les designó.
3. Si los nombrados reunieran la condición de funcionarios pasarán a la situación de servicios especiales y les será aplicable lo dispuesto en el artículo 24 del presente Estatuto.

Artículo 35 bis. Movilidad por razón de violencia sobre la mujer.

La empleada al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su categoría profesional sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura y sin sufrir merma alguna en sus retribuciones. En tal supuesto, el órgano competente estará obligado a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite. El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, ampliables hasta el final del curso escolar para el personal docente, durante los cuales la Administración tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora, que pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo en comisión de servicios. Transcurrido dicho periodo, la empleada deberá optar bien por el puesto de trabajo de origen o bien por permanecer con carácter definitivo en el puesto que haya venido ocupando en comisión de servicios.

CAPÍTULO VIII Derechos y deberes

SECCIÓN 1 Derechos

Artículo 36.

1. Los funcionarios en situación de servicio activo tendrán los siguientes derechos:
   a) Al ejercicio de las funciones inherentes a su cargo. Asimismo los funcionarios tendrán derecho al

respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

b) A desempeñar los puestos de trabajo correspondientes a su nivel y cualificación profesional, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VII del presente Título.

c) Al ascenso y promoción, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV del presente Título.

d) A la inamovilidad de residencia salvo por necesidades del servicio o por sanción.

e) A vacaciones anuales retribuidas.

f) A licencias retribuidas por estudios, matrimonio y maternidad y a licencias no retribuidas por asuntos propios.

g) A permisos retribuidos, en los casos y condiciones que reglamentariamente se determinen.

h) A cesar en la prestación del servicio por enfermedad o accidente.

i) A la excedencia voluntaria y a la especial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26 y 27, respectivamente.

j) A percibir las retribuciones que les correspondan, conforme a lo dispuesto en la Sección 2.ª de este Capítulo.

k) A los derechos pasivos, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo X del presente Título.

l) A la asistencia sanitaria y social.

m) Al ejercicio del derecho de huelga, a reunirse en asamblea, a participar en los órganos de representación que se establecen en el presente Estatuto y, en general, al ejercicio de los derechos sindicales y de los derechos y libertades constitucionales, de conformidad con las disposiciones que con carácter general se dicten para los funcionarios de todas las Administraciones Públicas.

n) Los derechos esenciales no comprendidos en los párrafos anteriores, que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos .

2. El ejercicio de los derechos a los que se refiere el apartado anterior se ajustará a lo establecido en el presente Estatuto y en sus disposiciones reglamentarias.

Artículo 37.

1. Los funcionarios que no puedan prestar servicio por causa de enfermedad o accidente percibirán la retribución que reglamentariamente se determine .

2. Asimismo será objeto de regulación reglamentaria la duración de dichas situaciones y los grados, circunstancias, y efectos de las incapacidades que pudieran derivarse de las mismas.

Artículo 38.

Reglamentariamente se determinará la duración de las vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios, así como la de las licencias a que se refiere el párrafo f) del apartado 1 del artículo 36.

SECCIÓN 2 Retribuciones

Artículo 39.

1. Los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y en la forma y cuantía que se determinan en el presente Estatuto y en sus disposiciones reglamentarias.

2. Las retribuciones de los funcionarios tienen carácter público. Su cuantía exacta deberá figurar en los Presupuestos de la respectiva Administración Pública.

3. Las retribuciones anuales de los funcionarios se abonarán en catorce pagas, siendo doce de ellas ordinarias y dos extraordinarias. Mensualmente se abonará a los funcionarios una paga ordinaria y en los meses de junio y diciembre se abonará, además, una paga extraordinaria.

4. Las retribuciones de los funcionarios se actualizarán anualmente en el porcentaje que se determine en los correspondientes Presupuestos .

Artículo 40.

1. Los funcionarios sólo podrán percibir las siguientes retribuciones:
   a) Retribuciones personales básicas.
   b) Retribuciones complementarias del puesto de trabajo .
   c) Retribuciones a las que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del presente artículo.
2. Son retribuciones personales básicas:
   a) El sueldo inicial del correspondiente nivel.
   b) La retribución correspondiente al grado.
   c) El premio de antigüedad. Las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de funcionario .
3. Son retribuciones complementarias del puesto de trabajo:
   a) El complemento de puesto de trabajo.
   b) El complemento de puesto directivo.
   c) El complemento de dedicación exclusiva.
   d) El complemento de incompatibilidad .
   e) El complemento de prolongación de jornada.
   f) El complemento de especial riesgo. Dichas retribuciones remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo .
4. Los funcionarios adscritos al Servicio de Inspección Tributaria del Departamento de Economía y Hacienda que realicen efectivamente funciones inspectoras podrán percibir un complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actuación extraordinaria y el interés o iniciativa con que los mencionados funcionarios desempeñen su cometido. La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel. La apreciación de las circunstancias a que se refiere el apartado anterior deberá realizarse en función de elementos objetivos relacionados directamente con la función inspectora y vinculados a la consecución de los objetivos y resultados que se establezcan por el consejero de Economía y Hacienda. Asimismo, los restantes técnicos de Hacienda adscritos al Departamento de Economía y Hacienda, y el resto del personal adscrito al organismo autónomo Hacienda Foral de Navarra podrán percibir este complemento de productividad, que no podrá exceder del 15 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel, y que estará vinculado a la consecución de los objetivos y resultados que se establezcan por el consejero o consejera del citado Departamento. Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos .
5. Los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra pertenecientes a los niveles C, D y E podrán percibir un complemento, cuya cuantía será fijada por las Administraciones Públicas al aprobar sus respectivas plantillas orgánicas, sin que, en ningún caso, pueda exceder el 15 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.
6. De acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto y en sus disposiciones reglamentarias, los funcionarios podrán percibir, además, las siguientes retribuciones:
   a) Indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia .
   b) Ayuda familiar.
   c) Compensación por horas extraordinarias; por trabajo a turnos, en horario nocturno o en día festivo; por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas; por participar en tribunales de selección y por impartir cursos de formación.
   d) Compensación por retribuciones anteriores superiores a las derivadas de la aplicación del presente Estatuto.
7. Los funcionarios adscritos al Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de Navarra que desempeñen puestos de Oficial Bombero, Suboficial Bombero, Sargento Bombero, Cabo Bombero, Bombero, Peón/a

Auxiliar Bombero o Conductor/a Auxiliar Bombero, y los funcionarios adscritos al Servicio de Protección Civil que desempeñen puestos de Operador Auxiliar de Coordinación y Operador Oficial de coordinación, Jefe de Sala y Técnico Superior en Materias de Seguridad, podrán percibir un complemento de productividad vinculado a la consecución de los objetivos e indicadores del rendimiento, relacionados con la eficacia en la gestión y la calidad de las prestaciones del Servicio, que se establezcan por el Consejo de Dirección del Consorcio. La cuantía de dicho complemento no podrá exceder del 20 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel. Las cantidades que se perciban en concepto de complemento de productividad durante un determinado período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos .

Artículo 41.

1. El sueldo inicial consistirá en una cantidad igual para todos los funcionarios del mismo nivel, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen.
2. Los sueldos iniciales de los distintos niveles tendrán los siguientes índices de proporcionalidad:
NivelÍndice de proporcionalidad A2 B1,65 C1,35 D1,15 E1
3. El sueldo inicial de cada uno de los niveles será el resultado de multiplicar el correspondiente índice de proporcionalidad por el sueldo inicial que en cada ejercicio presupuestario se señale para el nivel E.

Artículo 42.

La retribución correspondiente al grado consistirá en un porcentaje acumulativo del 9 por ciento del sueldo inicial del respectivo nivel. En el grado 1 no se percibirá retribución.

Artículo 43.

El premio por antigüedad consistirá en un porcentaje no acumulativo del sueldo inicial del nivel E que se abonará por quinquenios vencidos, de conformidad con la siguiente escala: Al cumplir el 1.º quinquenio: 2% Al cumplir el 2.º quinquenio: 4% Al cumplir el 3.º quinquenio: 5,5% Al cumplir el 4.º quinquenio: 7% Al cumplir el 5.º quinquenio: 8% Al cumplir el 6.º quinquenio: 9% Al cumplir el 7.º quinquenio: 10% Al cumplir el 8.º quinquenio: 11%

Artículo 44.

1. El complemento de puesto de trabajo y su cuantía se asignará reglamentariamente a los puestos de trabajo concretos que se determinen, en atención a la dificultad, la responsabilidad específica y demás características de los mismos, sin que, en ningún caso, pueda exceder la cuantía de dicho complemento del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.
2. El complemento de puesto directivo y su cuantía se asignará reglamentariamente a las jefaturas de las unidades orgánicas que se determinen, sin que, en ningún caso, pueda exceder la cuantía de dicho complemento del 75 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Artículo 45.

1. El complemento de dedicación exclusiva se asignará reglamentariamente a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan.
2. Quienes desempeñen dichos puestos de trabajo prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y de total y absoluta dedicación, y no podrán realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni el privado, con excepción de:

a) Las de mera administración del patrimonio personal o familiar.

b) La docencia en centros universitarios, siempre que se realice en régimen de dedicación a tiempo parcial, con una duración determinada y que no suponga menoscabo en el ejercicio del cargo público.

c) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de 75 horas al año.

d) La preparación para el acceso a la función pública, que implicará en todo caso incompatibilidad para formar parte de órganos de selección del personal, cuando no suponga una dedicación superior a 75 horas anuales y no pueda implicar incumplimiento del horario de trabajo.

e) La participación en tribunales calificadores de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.

f) La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquellas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.

g) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.

h) La colaboración y la asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional .

3. La cuantía de este complemento consistirá en un 55 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Artículo 46.

1. El complemento de incompatibilidad se asignará reglamentariamente a aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, de acuerdo con la naturaleza de las funciones que les correspondan .

2. Quienes desempeñen dichos puestos de trabajo tendrán prohibido el ejercicio profesional del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo.

3. La cuantía de este complemento consistirá en un 35 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

4. Los funcionarios que perciban el complemento de dedicación exclusiva no podrán percibir el de incompatibilidad.

Artículo 47.

1. Reglamentariamente podrá asignarse un complemento de prolongación de jornada a aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general.

2. La cuantía de este concepto se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

3. Ningún funcionario podrá percibir simultáneamente este complemento y el de dedicación exclusiva.

Artículo 48.

1. Reglamentariamente podrá asignarse un complemento de especial riesgo a aquellos puestos de trabajo que impliquen situaciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

2. La cuantía de este complemento se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Artículo 49.

1. Los funcionarios percibirán indemnizaciones por los gastos realizados por razón del servicio, por la realización de viajes o por traslado forzoso con cambio de residencia.

2. Los requisitos para la percepción de tales indemnizaciones y la cuantía de las mismas se establecerán reglamentariamente.

Artículo 50.

1. En concepto de ayuda familiar se abonará a los funcionarios una cantidad anual en función de sus circunstancias familiares que se calculará aplicando al sueldo inicial del nivel E los siguientes porcentajes:

a) Por cónyuge o pareja estable que no perciba ingresos: 3,50% .

b) Por cónyuge respecto del cual exista la obligación de satisfacer pensión impuesta por resolución judicial: 3,50% Si la pensión fuera de menor importe que la ayuda, ésta se reducirá a la cuantía de aquélla.

c) Por cada hijo menor de edad no emancipado: 3,00% d) Por cada ascendiente o hermano menor de edad no emancipado, huérfano de padre y madre que conviva con el funcionario y dependa económicamente de

él: 3,00% e) Por cada hijo disminuido físico o psíquico: 15,00% 2. La cantidad resultante de la aplicación de lo establecido en el apartado anterior se incrementará, en función del número de hijos menores de edad no emancipados que convivan con el funcionario en los siguientes porcentajes: a) De 3 a 5 hijos: 30% b) De 6 a 8 hijos: 35% c) Más de 8 hijos: 40%

Artículo 51.

1. En concepto de horas extraordinarias sólo podrán retribuirse los servicios que, con la debida autorización, deban realizarse excepcionalmente fuera de la jornada de trabajo establecida con carácter general.
2. Dichos servicios serán retribuidos en la forma y cuantía que reglamentariamente se determinen.
3. En ningún caso podrán devengar horas extraordinarias los funcionarios que perciban el complemento de dedicación exclusiva.
4. Los servicios retribuidos con el complemento de prolongación de jornada no darán lugar al devengo de horas extraordinarias.

Artículo 52.

1. Los funcionarios que formen parte de los Tribunales calificadores de las pruebas selectivas de ingreso y de provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra, tendrán derecho a percibir la compensación económica que se determine reglamentariamente.
2. Asimismo, los funcionarios que impartan cursos en las Escuelas de Formación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, percibirán la compensación económica que se determine reglamentariamente, siempre que no constituya prestación de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 53.

Los funcionarios que por necesidades del servicio deban trabajar a turnos, en horario nocturno o en día festivo percibirán una compensación económica u horaria, de acuerdo con las normas que se dicten reglamentariamente.

Artículo 54.

La realización de guardias de presencia física y la de guardias localizadas, que se establezcan por necesidades del servicio, será compensada horaria o económicamente en la forma que reglamentariamente se determine.

Artículo 55.

1. Los funcionarios que con arreglo a la normativa anterior a la entrada en vigor del presente Estatuto percibiesen una retribución superior a la que les corresponda en aplicación de éste, percibirán una compensación igual a la diferencia existente entre dichas retribuciones.
2. Dicha compensación se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que las retribuciones personales básicas respectivas.

SECCIÓN 3 Deberes

Artículo 56.

Los funcionarios en situación de servicio activo están obligados:
a) A respetar el régimen foral de Navarra y a acatar la Constitución y las leyes.
b) A servir con objetividad los intereses generales, cumpliendo de modo fiel, estricto, imparcial y diligente las funciones propias de su cargo.
c) A observar el régimen de incompatibilidades establecido en el presente Estatuto.
d) Al secreto profesional.
e) A tratar con respeto y corrección a sus superiores, compañeros, subordinados y administrados, facilitando a estos últimos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes.
f) A cumplir las órdenes de sus superiores jerárquicos en las materias propias del servicio.
g) A sustituir en sus funciones a sus compañeros ausentes del servicio, incluidos los superiores.

h) A residir en la localidad de su destino, salvo la autorización expresa en contrario .
i) A asistir puntualmente al correspondiente lugar de trabajo y a cumplir estrictamente la jornada que reglamentariamente se determine.
j) A responsabilizarse con su firma de los informes, proyectos o actuaciones profesionales que realice en el ejercicio de su cargo.
k) A contribuir a la financiación del régimen de derechos pasivos, conforme a lo establecido en el artículo 73.2.
l) A cumplir las obligaciones esenciales, no comprendidas en los párrafos anteriores, que la legislación básica del Estado imponga a los funcionarios públicos.

Artículo 57.

1. El desempeño de la función pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, que impidan o menoscaben el estricto cumplimiento de los deberes del funcionario, comprometan su imparcialidad o su independencia o perjudiquen los intereses generales .
2. Los funcionarios públicos no podrán invocar o hacer uso de su condición de tales para el ejercicio de actividades mercantiles, industriales o profesionales .
3. Los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Estatuto no podrán percibir más de un sueldo con cargo a los Presupuestos de las Administraciones, Entidades o Instituciones Públicas o de los organismos y empresas de ellos dependientes, salvo los derivados del ejercicio de la docencia en centros universitarios. Dicha prohibición no será de aplicación al personal contratado a tiempo parcial, que podrá suscribir más de un contrato en distintas Administraciones Públicas siempre que no se supere el cien por cien de la jornada establecida con carácter general. Se entenderá, a estos efectos, por sueldo, toda retribución periódica cualquiera que sea la cuantía y denominación -.
4. El ejercicio de la función pública será absolutamente incompatible con las siguientes actividades privadas:
   a) El asesoramiento o la pertenencia a Consejos de Administración de empresas privadas siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que desarrolle la Administración Pública en la que presta sus servicios el funcionario.
   b) La titularidad individual o compartida de conciertos de prestación continuada o esporádica de servicios, cualquiera que sea la naturaleza de éstos, con la Administración Pública en la que está adscrito el funcionario.
   c) La participación superior al 10 por 100 en el capital de sociedades que tengan conciertos de prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, con la Administración Pública a la que esté adscrito el funcionario, así como el trabajo, regular o discontinuo, retribuido o no, sujeto o no a horario, al servicio de dichas sociedades.
5. Los funcionarios en situación de servicio activo tienen la obligación de declarar las actividades lucrativas profesionales, laborales, mercantiles o industriales que ejerzan fuera de las Administraciones Públicas, salvo las derivadas de la administración del patrimonio personal o familiar, que únicamente estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en el apartado anterior. A la vista de dicha declaración, la Administración Pública respectiva deberá dictar resolución motivada declarando la incompatibilidad de aquellas actividades que impidan o menoscaben el estricto cumplimiento de los deberes del funcionario, comprometan su imparcialidad o su independencia o perjudiquen los intereses generales .
6. Los funcionarios que representen a las Administraciones Públicas de Navarra en los órganos de gobierno de empresas en las que participen aquéllas, sólo podrán percibir las dietas o indemnizaciones que correspondan por su asistencia a las sesiones de dichos órganos. Las cantidades devengadas por cualquier otro concepto serán abonadas directamente por las empresas a la Administración Pública respectiva.
7. Los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de dedicación exclusiva estarán sujetos, además de a las incompatibilidades genéricas establecidas en los apartados anteriores, a la prohibición específica a que se refiere el artículo 45.2 del presente Estatuto.

8. Los funcionarios que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de incompatibilidad estarán sujetos, además de a las incompatibilidades genéricas establecidas en los apartados anteriores, a la prohibición específica a que se refiere el artículo 46.2 del presente Estatuto.
9. El incumplimiento del régimen de incompatibilidades establecido en el presente artículo constituirá falta muy grave y, sin perjuicio de la inmediata adopción por la Administración de las medidas precisas para la efectividad de la incompatibilidad en que se hubiese incurrido, dará lugar a la incoación de expediente disciplinario.
10. El ejercicio de una actividad compatible no servirá de excusa al cumplimiento de los deberes de residencia y de asistencia al lugar de trabajo correspondiente al cargo de que se trate, ni al retraso, negligencia o descuido en el desempeño del mismo. En caso contrario, la Administración suspenderá inmediatamente la autorización de compatibilidad concedida e incoará expediente disciplinario para determinar y sancionar las correspondientes faltas.

Artículo 58.

1. La residencia de los funcionarios en una localidad distinta de la de su destino no les exime de la asistencia puntual al lugar de trabajo y del estricto cumplimiento de la jornada y de las funciones propias del cargo, y no implicará compensación alguna por el desplazamiento al lugar de trabajo.
2. En determinados supuestos debidamente justificados las Administraciones Públicas podrán exigir a sus funcionarios la residencia en la localidad de su destino, cuando así proceda por el contenido de las funciones del puesto de trabajo y por la dedicación exigida por el mismo.

Artículo 59.

1. La jornada correspondiente a los distintos puestos de trabajo se determinará reglamentariamente. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45.2 y en los apartados siguientes, dicha jornada tendrá, en cómputo anual, la misma duración para todos los funcionarios.
2. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen podrán establecerse turnos y prolongaciones de jornada. Los turnos tendrán carácter obligatorio y se cumplirán en forma rotatoria, debiendo respetarse, en todo caso, el descanso semanal. La prolongación de jornada sólo podrá establecerse para aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada superior a la establecida con carácter general, y en todo caso, dará lugar al devengo del complemento a que se refiere el artículo 47 del presente Estatuto.
3. Reglamentariamente se determinarán los supuestos y las condiciones en las que podrá concederse a los funcionarios una reducción de su jornada, con disminución proporcional de las retribuciones correspondientes. La jornada efectiva resultante deberá ajustarse a alguno de los tramos de jornada derivados de la aplicación de los tipos de reducción de la jornada establecida con carácter general que hayan sido aprobados reglamentariamente. Excepcionalmente, las funcionarias víctimas de violencia de género mantendrán íntegras sus retribuciones en los supuestos de reducción de jornada inferior o igual a un tercio de su duración .

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 60.

Los funcionarios sólo serán sancionados por el incumplimiento de sus deberes, cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria.

Artículo 61.

1. Las faltas disciplinarias podrán ser leves, graves y muy graves .
2. Las faltas leves prescribirán al mes; las graves, al año y las muy graves, a los tres años.

Artículo 62.

Son faltas leves:

a) Faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a doce.
b) La falta de asistencia, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.
c) El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.
d) La incorrección en el trato con las autoridades, con los superiores, con los compañeros, con los subordinados y con los administrados.
e) El descuido en la conservación de los locales instalaciones, material y documentación de los servicios.
f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de los deberes que no perturben el eficaz funcionamiento del servicio ni causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.

Artículo 63.

Son faltas graves:
a) Más de doce faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
b) Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número no superior a cinco en el período de un mes.
c) El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número no superior a cinco ocasiones en el período de un mes.
d) La falta de respeto a las autoridades, superiores, compañeros, subordinados y administrados.
e) El causar graves daños en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentación de los servicios.
f) El incumplimiento de las órdenes recibidas por escrito de los superiores jerárquicos en las materias propias del servicio.
g) El incumplimiento del deber de residencia en los casos en que esté establecido conforme a lo dispuesto en el artículo 58.2 de este Estatuto .
h) La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
i) Originar o tomar parte en altercados en el trabajo.
j) El incumplimiento del deber de secreto profesional.
k) La reiteración o reincidencia en faltas leves.
l) En general, el incumplimiento de los deberes que perturbe el eficaz funcionamiento de los servicios o produzca perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.
m) El acoso sexual .

Artículo 64.

Son faltas muy graves:
a) Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número superior a cinco en el período de un mes.
b) El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número superior a cinco ocasiones en el período de un mes.
c) El abandono del servicio, entendiéndose por tal la ausencia continuada e injustificada al trabajo durante más de un mes.
d) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
e) La participación en huelgas ilegales.
f) El incumplimiento del régimen de incompatibilidades .
g) El incumplimiento, en el ejercicio de la función pública, del deber de respeto al Régimen Foral de Navarra y de acatamiento a la Constitución y a las leyes.
h) La manifiesta, reiterada y no justificada falta de rendimiento.
i) Las conductas realizadas en el ejercicio de la función pública que sean constitutivas de delito doloso.
j) La reiteración o reincidencia en faltas graves.
k) En general, el incumplimiento de los deberes que cause notables perturbaciones al eficaz funcionamiento de los servicios o perjuicios de gran entidad a la Administración o a los ciudadanos.
l) El acoso sexual .

Artículo 65.

1. Existe reiteración cuando al cometer la falta, el funcionario hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior.
2. Existe reincidencia cuando, al cometer la falta, el funcionario hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra u otras faltas de la misma índole.
3. La cancelación de las anotaciones de sanciones disciplinarias en el expediente personal del funcionario afectado, impedirá la apreciación de reiteración o reincidencia si volviera a incurrir en falta.

Artículo 66.

Incurrirán en responsabilidad no sólo los autores de las faltas, sino también los superiores que las toleren y los funcionarios que las encubran, así como los que induzcan a su comisión.

Artículo 67.

1. Las sanciones se impondrán y graduarán de acuerdo con las siguientes circunstancias:
   a) Naturaleza de la falta.
   b) Grado de participación de los responsables.
   c) Perturbación del servicio.
   d) Perjuicios ocasionados a la Administración o a los ciudadanos.
   e) Reiteración o reincidencia .
2. Las faltas leves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:
   a) Apercibimiento.
   b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días .
3. Las faltas graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:
   a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.
   b) Traslado forzoso con o sin cambio de residencia.
   c) Suspensión de funciones hasta un año.
4. Las faltas muy graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:
   a) Suspensión de funciones de uno a cinco años.
   b) Separación del servicio.

Artículo 68.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las faltas de puntualidad y de asistencia así como el incumplimiento de la jornada de trabajo llevarán consigo la pérdida de las correspondientes retribuciones, de conformidad con las normas que se dicten reglamentariamente.

Artículo 69.

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los funcionarios se anotarán en su expediente personal, con indicación de las faltas que las motivaron.
2. Las anotaciones serán canceladas, a instancia del interesado, una vez transcurridos los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción correspondiente:
   a) Seis meses para las relativas a faltas leves.
   b) Dos años para las relativas a faltas graves.
   c) Seis años para las relativas a faltas muy graves.
3. No procederá la cancelación si durante el transcurso de los plazos señalados en el apartado anterior, el funcionario fuese objeto de una nueva sanción disciplinaria.
4. En caso de reiteración o reincidencia, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de doble duración que la señalada en el apartado 2.
5. La anotación de la sanción de separación definitiva del servicio no será objeto de cancelación.

Artículo 70.

1. Las sanciones por faltas leves se impondrán por el superior jerárquico del funcionario, previa incoación de un expediente sumario que garantice, en todo caso, la audiencia previa del interesado.
2. Las sanciones por faltas graves y muy graves se impondrán por las autoridades administrativas que correspondan, previa incoación de expediente disciplinario en el que será preceptiva la audiencia del funcionario responsable que podrá estar asistido de Letrado.
3. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año; las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas muy graves, a los tres años .

Artículo 71.

1. El procedimiento para la incoación, tramitación y resolución de los expedientes disciplinarios a que se refiere el artículo anterior se establecerá reglamentariamente.
2. El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento disciplinario por faltas graves y muy graves será de doce meses, contados desde la fecha de adopción de la resolución de incoación del expediente. En los procedimientos disciplinarios por faltas leves, este plazo máximo será de seis meses.
3. A los efectos de los plazos previstos en el apartado anterior, no computará el tiempo en que el expediente disciplinario se encuentre paralizado por causa imputable al presunto responsable.

Artículo 72.

La responsabilidad por faltas disciplinarias se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse de aquéllas.

CAPÍTULO X Derechos pasivos -

Artículo 73.

1. Los funcionarios causarán para sí o para sus familiares las siguientes pensiones:
   a) De jubilación.
   b) De viudedad.
   c) De orfandad.
   d) Pensiones especiales.
2. Los funcionarios contribuirán a la financiación del régimen de derechos pasivos establecido en el presente Estatuto con el porcentaje de sus retribuciones personales básicas que reglamentariamente se determine.

Artículo 74.

1. La jubilación podrá ser:
   a) Forzosa.
   b) Voluntaria.
   c) Por incapacidad.
   d) Especial.
2. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario 65 años de edad .
3. Procederá la jubilación voluntaria, a instancia del funcionario que reúna alguno de los siguientes requisitos:
   a) Haber prestado 35 años de servicios reconocidos.
   b) Haber cumplido 55 años de edad y haber prestado 30 años de servicios reconocidos.
4. Procederá también la jubilación, previa instrucción de expediente que podrá iniciarse de oficio a instancia del interesado, cuando éste padezca incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones. La declaración de incapacidad podrá ser revisada, de oficio o a instancia del interesado, rehabilitando al funcionario para el desempeño del cargo.
5. Podrán declararse jubilaciones especiales en aquellos casos en que así se establezca reglamentariamente.

Artículo 75.

Serán beneficiarios de la pensión de viudedad los cónyuges y parejas estables de los funcionarios y de los

pensionistas por jubilación que reúnan los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Artículo 76.

1. Si el funcionario o pensionista por jubilación dejasen, además del cónyuge viudo, hijos menores de edad, la pensión de viudedad se incrementará, en concepto de pensión de orfandad, en el porcentaje que reglamentariamente se determine.
2. Si el funcionario o pensionista por jubilación fallecidos fueran viudos y dejasen hijos menores de edad, éstos se distribuirán, a partes iguales, la cuantía acumulada de las pensiones de viudedad y orfandad que hubieran podido corresponderles.

Artículo 77.

Si al fallecimiento del funcionario o pensionista por jubilación no quedare cónyuge viudo ni hijos menores de edad, los ascendientes que hubieren convivido con el causante en total dependencia económica del mismo serán beneficiarios de las pensiones especiales que reglamentariamente se determinen.

Artículo 78.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos necesarios para el devengo y percepción de las pensiones a que se refieren los artículos anteriores, así como los beneficiarios, la cuantía y la extinción de las mismas.

Artículo 79.

La cuantía de las pensiones establecidas en el presente Estatuto se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que las retribuciones personales básicas de los funcionarios en activo. CAPÍTULO XI. Órganos de representación, negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo -

Artículo 80.

1. Los funcionarios públicos participarán en la determinación de las condiciones de prestación de sus servicios a través de los siguientes órganos de representación:
   a) Los Delegados de Personal.
   b) Las Comisiones de Personal .
2. Los Delegados y los miembros de las Comisiones de Personal serán elegidos por los funcionarios de las Administraciones Públicas respectivas, mediante sufragio universal, libre, igual, directo, secreto y de representación proporcional, de acuerdo con las normas que reglamentariamente se determinen.
3. La duración del mandato de los Delegados y de los miembros de las Comisiones de Personal será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones. Los representantes con mandato prorrogado mantendrán sus competencias y garantías, no contabilizándose a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos

Artículo 81.

1. En todas las Administraciones Públicas de Navarra en las que existan entre cuatro y cincuenta funcionarios se elegirán Delegados de Personal, cuyo número se determinará de acuerdo con la siguiente escala: - De 4 a 9 funcionarios: 1 Delegado de personal. - De 10 a 25 funcionarios: 3 Delegados de personal. - De 26 a 50 funcionarios: 5 Delegados de personal.
2. Los Delegados de Personal ejercerán, en el ámbito de su respectiva Administración Pública, las funciones que tienen atribuidas las Comisiones de Personal y gozarán de las facultades reconocidas a éstas y a los miembros de las mismas.

Artículo 82.

1. En todas las Administraciones Públicas de Navarra en las que existan más de cincuenta funcionarios se elegirá una Comisión de Personal, cuyo número de miembros se determinará de acuerdo con la siguiente escala: - De 51 a 100 funcionarios: 7 miembros. - De 101 a 250 funcionarios: 9 miembros. - De 251 a 500 funcionarios: 13 miembros. - De 501 a 750 funcionarios: 17 miembros. - De 751 a 1000 funcionarios: 21

miembros. - De 1.001 en adelante: 2 miembros más por cada quinientos funcionarios o fracción. No obstante lo anterior, en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se elegirán cuatro Comisiones de Personal: una por los funcionarios docentes no universitarios, otra por el personal al servicio de la Administración de Justicia, otra por el personal de los Servicios de Bomberos de Navarra y Protección Civil y otra por los demás funcionarios de la misma. -.

2. Se elegirá, igualmente, una Comisión de Personal en aquellos organismos autónomos dependientes de las Administraciones Públicas de Navarra, siempre que tengan un censo mínimo de 51 funcionarios, agregándose en caso contrario y ejerciendo su representación a través de la Comisión de Personal de la Administración a la que estén adscritos. En el supuesto de que se produzca la creación de un organismo autónomo con un censo mínimo de 51 funcionarios, se elegirá una Comisión de Personal para el personal adscrito a dicho organismo autónomo. La desaparición o extinción de un organismo autónomo en el que se haya elegido una Comisión de Personal, implicará la pérdida de la representación sindical alcanzada en las elecciones, así como de los derechos sindicales correspondientes, siempre que dé lugar a la celebración de elecciones parciales en otro ámbito electoral. En caso contrario, se mantendrá transitoriamente la representación sindical, así como los derechos sindicales, hasta la celebración de nuevas elecciones.

3. Las variaciones en el censo no modificarán la representación sindical derivada de las elecciones ya celebradas, siempre que dicha variación no suponga un incremento superior al 25 por 100 de la plantilla. En caso contrario, y siempre que falte más de un año de mandato, podrán promoverse elecciones parciales. Asimismo, podrán promoverse elecciones parciales cuando exista, al menos, un 50 por 100 de vacantes en la Comisión de Personal y falte más de un año de mandato. En todos los supuestos de elecciones parciales, la duración del mandato de los representantes elegidos será por el tiempo que falte para completar el mandato.

4. Las Comisiones de Personal elegirán, de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, y elaborarán y aprobarán su propio reglamento de funcionamiento.

5. Las Comisiones de Personal tendrán las siguientes facultades, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, sobre la política de personal del Departamento, organismo o Entidad local.

b) Emitir informe sobre las siguientes materias: - Traslado total o parcial de las instalaciones. - Planes de formación de personal. - Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo. - Imposición de sanciones disciplinarias por faltas graves y muy graves. - Autorizaciones de compatibilidad.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

d) Recibir información trimestral sobre el número de horas extraordinarias realizadas por los funcionarios, cantidades percibidas por cada funcionario en concepto de productividad, así como sobre las contrataciones administrativas efectuadas por la Administración Pública respectiva.

e) Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

f) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

g) Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

h) Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Administración correspondiente.

i) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

j) Designación de sus representantes en los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas selectivas para el ingreso en la función pública o para la provisión de puestos de trabajo.

k) Elevar propuestas y sugerencias a los órganos competentes en materia de personal.

l) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado .

6. Se reconoce a las Comisiones de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vías administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones, así como la facultad de utilización de cualquier otra medida de defensa del personal que se contemple en el marco jurídico vigente .

7. Los miembros de las Comisiones de Personal, y éstas en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aun después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración o para fines distintos a los que motivaron su entrega .

8. Las Comisiones de Personal gozarán de las siguientes atribuciones:

a) Convocar asambleas o reuniones del personal incluido en su ámbito de representación.

b) Ser oídas en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

c) Disponer de un lugar adecuado para la expresión de anuncios, convocatorias o informaciones en cada centro de trabajo.

d) Disponer de locales y del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

e) En general, disponer de las facilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio del funcionamiento eficaz de los servicios.

9. Los miembros de las Comisiones de Personal, como representantes legales del personal, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su ámbito de representación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas.

b) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del funcionario en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

c) Distribuir libremente todo tipo de publicaciones relativas al ejercicio de sus funciones.

d) Dentro de la jornada de trabajo, dispondrán mensualmente para el ejercicio de sus funciones de, al menos, las siguientes horas retribuidas: - Administraciones Públicas que cuenten con un número de funcionarios igual o inferior a 250: 20 horas. - Administraciones Públicas que cuenten con un número de funcionarios superior a 250 e igual o inferior a 750: 35 horas. - Administraciones Públicas que cuenten con más de 750 funcionarios: 40 horas. Dichas horas podrán acumularse entre los miembros de cada candidatura de la Comisión de Personal. El crédito horario de los miembros de las Comisiones de Personal, así como el reconocido con carácter general a las organizaciones sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrá ser objeto de modificación o adecuación a través de la negociación colectiva en el ámbito de cada Administración Pública .

Artículo 83.

1. La negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra se efectuarán mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3,c), 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo .

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior se constituirá una Mesa General de Negociación del personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra en la que estarán presentes los representantes de las Administraciones Públicas de Navarra y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad Foral de Navarra, así como los sindicatos que hayan obtenido

el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Comisiones de Personal en el conjunto de las Administraciones Públicas de Navarra .

3. En la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, se constituirán Mesas sectoriales de negociación para la negociación colectiva y la determinación de las condiciones de trabajo en los sectores específicos que a continuación se relacionan:

a) Personal docente no universitario.

b) Personal adscrito a los organismos autónomos del Departamento de Salud .

c) Personal adscrito a Administración Núcleo.

d) Personal adscrito al organismo autónomo Instituto Navarro de Bienestar Social.

e) Personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra .

f) Personal adscrito a los Servicios de Protección Civil y Bomberos de Navarra . Por decisión de la Mesa General podrán constituirse otras Mesas sectoriales, en atención al número y peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos. La competencia de las Mesas sectoriales se extenderá a los temas específicos del sector correspondiente, siempre que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General. En las Mesas sectoriales estarán presentes, además de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General, los sindicatos que hayan obtenido en el correspondiente sector el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Comisiones de Personal. En las Mesas sectoriales podrá incluirse también al personal laboral del correspondiente sector, siempre que así se acuerde tanto en la Mesa General como en la correspondiente Comisión Negociadora del personal laboral .

4. En cada una de las Administraciones Públicas de Navarra, se constituirán Mesas de negociación en las que estarán presentes los representantes de la Administración Pública correspondiente y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal y de la Comunidad Foral de Navarra, así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Comisiones de Personal en la entidad de que se trate.

5. Las Mesas de negociación se reunirán, al menos, una vez al año y elaborarán y aprobarán su propio régimen de funcionamiento interno. Igualmente tendrán lugar reuniones por decisión de la Administración Pública interviniente; por acuerdo entre ésta y las organizaciones sindicales presentes en las correspondientes Mesas, y por solicitud de la mayoría de las organizaciones sindicales presentes en dicha Mesa .

6. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, las materias siguientes:

a) Participar, a través de las correspondientes consultas, en la elaboración de los proyectos de disposiciones generales que se refieran exclusivamente al personal incluido en el ámbito de su representación.

b) El incremento de las retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Publicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales de Navarra de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal en los proyectos normativos correspondientes de ámbito local .

c) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

d) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

e) La clasificación de puestos de trabajo.

f) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna y perfeccionamiento.

g) El estudio, participación y concreción de los programas y fondos de formación.

h) El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

i) El régimen de permisos, vacaciones y licencias.

j) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.

k) Los sistemas de ingreso, reingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.

l) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación. ll) Medidas sobre salud laboral.

m) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera

administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley Foral.

n) Las materias de índole económica, de prestación de servicios sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus organizaciones sindicales con la Administración .

7. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, será preceptiva la consulta a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas de negociación .

Artículo 84.

1. Los representantes de las Administraciones Públicas de Navarra y de las organizaciones sindicales presentes en las Mesas de negociación podrán llegar a Acuerdos y Pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia en cada caso de la Administración Pública respectiva. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal del órgano administrativo correspondiente. Los Pactos y Acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial.

2. Por acuerdo de las partes, podrán establecerse comisiones de seguimiento de los Pactos y Acuerdos. En el supuesto de adopción de Pactos y Acuerdos no suscritos por la mayoría de la representación sindical, no podrá excluirse de las comisiones de seguimiento a las organizaciones sindicales que, no habiéndolos suscrito, estuvieran presentes en la correspondiente Mesa general o sectorial.

3. Los Acuerdos aprobados y los Pactos celebrados se remitirán a la oficina pública a que hace referencia la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y serán de inmediato publicados en el “Boletín Oficial de Navarra”.

4. Corresponderá a la Administración Pública respectiva establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, en los casos en que no se produzca acuerdo en su negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el apartado 1 de este artículo.

5. Las Administraciones Públicas y los Sindicatos presentes en las Mesas de negociación podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador o mediadores, en un tiempo máximo de un mes cuando no resulte posible llegar a acuerdo en la negociación o surjan conflictos en el cumplimiento de los Acuerdos o Pactos. La mediación se efectuará conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine. Las propuestas del mediador y la oposición de las partes, en su caso, deberán hacerse públicas de inmediato.

TÍTULO III PERSONAL EVENTUAL

Artículo 85.

El personal eventual ejercerá exclusivamente, con carácter temporal, los cargos que se determinan en el artículo 3.3 del presente Estatuto y no podrá ocupar, en ningún caso, puestos de trabajo propios de los funcionarios públicos.

Artículo 86.

El número, clase y retribuciones del personal eventual habrán de figurar en los Presupuestos de cada una de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 87.

El personal eventual será nombrado y cesado libremente por la Diputación Foral y por las Corporaciones

Locales de Navarra. En todo caso, el personal eventual cesará en su cargo cuando lo haga la autoridad que lo nombró.

TÍTULO IV PERSONAL CONTRATADO

CAPÍTULO I Personal contratado en régimen administrativo

Artículo 88.

1. Las Administraciones Públicas de Navarra solo podrán contratar personal en régimen administrativo para:

a) La sustitución del personal.

b) La provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas orgánicas, por un plazo máximo de tres años.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, para la realización de estudios o proyectos concretos o trabajos singulares no habituales, que no podrán tener una duración superior a 3 años, ampliable hasta doce meses cuando el programa esté ligado a la ejecución de un proyecto europeo.

d) El exceso o acumulación de tareas, por un periodo máximo de nueve meses. En ningún caso se podrá prorrogar este contrato ni formalizar uno nuevo para la atención de la misma necesidad.

e) La atención de necesidades de personal docente y asistencial en centros docentes debidamente justificadas, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas. La duración del contrato se establecerá en el mismo y en ningún caso podrá sobrepasar el inicio del siguiente curso escolar. Los contratos por necesidades de personal docente podrán incluir tanto horas curriculares de los centros, como necesidades coyunturales correspondientes a cada curso escolar.

2. La contratación de personal en régimen administrativo en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal funcionario de carrera.

3. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado primero de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal contratado en régimen administrativo deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos normativamente. No obstante, transcurridos tres años desde la contratación en régimen administrativo se producirá la extinción del contrato y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otra contratación de personal en régimen administrativo. Excepcionalmente, el personal contratado en régimen administrativo podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que dicha plaza se haya incluido en una oferta de empleo público y se haya publicado la correspondiente convocatoria de ingreso o provisión, dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha de la contratación. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica .

4. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 89.

La selección del personal contratado en régimen administrativo se efectuará mediante convocatoria pública y a través de pruebas basadas en los principios de mérito y capacidad.

Artículo 90.

Los funcionarios de una Administración Pública no podrán ser contratados por ésta en régimen administrativo, salvo que se encuentren en la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 91.

1. La contratación en régimen administrativo se llevará a cabo mediante contrato específico, escrito y por tiempo determinado.

2. Podrá procederse a la contratación administrativa de personal con jornada a tiempo parcial cuando la

persona sustituida disfrute de reducción de jornada o cuando se realice para cubrir temporalmente una vacante a tiempo parcial. Salvo estos supuestos, el personal contratado en régimen administrativo prestará sus servicios en régimen de dedicación a tiempo completo.
3. Se exceptúa de lo señalado en el apartado anterior al personal contratado en régimen administrativo por el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, el cual podrá ser contratado bien a jornada completa o a tiempo parcial, o para atención continuada.
4. El Departamento de Educación podrá contratar personal a tiempo parcial cuando, como consecuencia del régimen organizativo de los centros docentes, quedaran sin adecuada cobertura horaria necesidades que no puedan ser atendidas por el personal fijo y para las que resulte suficiente la contratación de personal a tiempo parcial.
5. El personal contratado a tiempo completo podrá acogerse, en los mismos términos y condiciones que el personal funcionario y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a la reducción de la jornada de trabajo, de un tercio o de la mitad de su duración, por interés particular. En este caso se procederá a la realización de otro contrato, a tiempo parcial, para sustituir esa reducción de jornada.

Artículo 92.
1. Los contratos a los que se refiere el párrafo b) del artículo 88 se extinguirán, en todo caso, en la fecha de toma de posesión del funcionario que hubiera obtenido plaza en las correspondientes pruebas selectivas de ingreso.
2. En dichas pruebas selectivas no se valorarán, en ningún caso, los servicios prestados en virtud de la contratación administrativa subsiguiente a la correspondiente convocatoria.

Artículo 93.
El personal contratado en régimen administrativo se regirá por las disposiciones que se dicten reglamentariamente y por lo establecido en el correspondiente contrato.

CAPÍTULO II Personal contratado en régimen laboral

Artículo 94.
Las Administraciones Públicas de Navarra sólo podrán contratar personal en régimen laboral para la prestación de aquellos servicios que no sean propios de sus respectivos funcionarios o de su personal eventual.

Artículo 95.
La selección del personal contratado en régimen laboral se efectuará mediante convocatoria pública y a través de pruebas basadas en los principios de mérito y capacidad.

Artículo 96.
El personal contratado en régimen laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores , las disposiciones específicas que se dicten y los convenios colectivos que se acuerden, sin perjuicio de las peculiaridades del carácter público del servicio.

TÍTULO V FUNCIONARIOS DOCENTES NO UNIVERSITARIOS

Artículo 97.
Los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral, se regirán por las disposiciones de este Título, y en lo no previsto en él, por las contenidas en el resto del presente Estatuto.

Artículo 98.
En la función pública docente no universitaria, la selección, la provisión de puestos de trabajo, la promoción profesional y la promoción interna, así como la reordenación de los Cuerpos y Escalas, se regulará, conforme

a las previsiones contenidas en el apartado 10 de la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en el marco de los principios contenidos en este Estatuto, mediante Ley Foral, de manera acorde con la estructura y necesidades del sistema educativo. Mientras no sea aprobada la citada Ley Foral, serán de aplicación las disposiciones estatales vigentes en las referidas materias.

Artículo 99.

En los procedimientos para la provisión en Navarra de puestos de trabajo docentes no universitarios, reservados a funcionarios y que no sean de libre designación, se garantizará la libre concurrencia de todos los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y su participación en condiciones de igualdad con los funcionarios docentes de otras Administraciones Públicas que, en su caso, pudieran concurrir.

Artículo 100.

1. Los funcionarios docentes no universitarios podrán acceder en la Administración de la Comunidad Foral a puestos de trabajo no docentes de conformidad con lo establecido en los Capítulos IV y VII del Título II del presente Estatuto.
2. Durante el tiempo de permanencia en puestos de trabajo no docentes quedarán sujetos al régimen jurídico y retributivo propio de éstos, dejando de percibir en consecuencia las retribuciones complementarias que tuviere asignadas su anterior puesto de trabajo docente.

Artículo 101.

Los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos que se determinen en este Título V y en la cuantía que se establezca mediante Ley Foral.

Artículo 102.

Los funcionarios docentes sólo podrán percibir las siguientes retribuciones:
a) Retribuciones personales básicas establecidas con carácter general en el artículo 40.2 del presente Estatuto.
b) Retribuciones complementarias reguladas por los artículos 103, 104, 105 y 105 bis del presente Estatuto .
c) Retribuciones a las que se refiere el apartado 6 del artículo 40 del presente Estatuto.

Artículo 103.

1. Son retribuciones complementarias:
   a) El complemento específico docente.
   b) El complemento de puesto directivo docente.
2. Dichas retribuciones remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejarán de percibirse al cesar en el mismo.
3. Además de las retribuciones establecidas en el apartado primero del presente artículo, el personal del Cuerpo de Maestros que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, esté adscrito con carácter definitivo o provisional a puestos de trabajo de la Educación Secundaria Obligatoria, podrá percibir un complemento especial cuya cuantía se determinará mediante Ley Foral .

Artículo 104.

El complemento específico docente se asignará a los distintos puestos de trabajo en función de la dificultad, responsabilidad y demás características de los mismos. La asignación de este complemento a los distintos puestos de trabajo, así como la determinación de la cuantía del mismo, se efectuará mediante Ley Foral.

Artículo 105.

1. El complemento de puesto directivo docente se asignará a los órganos unipersonales de gobierno de los centros docentes y a otros puestos de trabajo de naturaleza análoga. La asignación de este complemento a los

distintos puestos de trabajo, así como la determinación de la cuantía del mismo, se efectuará mediante Ley Foral.

2. El referido complemento de puesto directivo docente será compatible con el complemento específico a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 105 bis. Consolidación parcial del complemento de puesto directivo docente, por el desempeño del cargo de director o directora de centros educativos públicos . 1. Consolidará parcialmente el complemento de puesto directivo docente por el desempeño del cargo de director o directora, el profesorado de los centros docentes públicos que cumpla los siguientes requisitos:

a) Haber desempeñado el cargo de director o directora, tras ser nombrado mediante convocatoria.

b) Cesar en el desempeño del cargo de director o directora el 30 de junio de 2024 o posteriormente y permanecer en situación de servicio activo o servicios especiales para la formación.

c) Haber obtenido evaluación positiva en el desempeño del cargo, de acuerdo con el procedimiento que, a tales efectos, se establezca por Orden Foral de la persona titular del Departamento de Educación. 2. Porcentaje de consolidación del complemento. El porcentaje de consolidación del complemento del puesto directivo docente por ejercicio del cargo de director o directora será el siguiente: a) Por el ejercicio del cargo por tiempo igual o superior a cuatro años e inferior a ocho: el 25%. b) Por el ejercicio del cargo por tiempo igual o superior a ocho años e inferior a doce: el 40%. c) Por el ejercicio del cargo por tiempo igual o superior a doce años: el 60%.

3. Los períodos a los que se refiere el apartado anterior podrán haberse ejercido de manera continuada o no.

4. A los efectos de lo establecido en el apartado 2, se tomará en consideración la cuantía del complemento específico de director que estuviese percibiendo en el momento del último cese como director o directora y que dé lugar a la consolidación del complemento.

5. La percepción de la parte consolidada del complemento de director o directora será incompatible con la percepción de cualquier otro complemento previsto en el Decreto Foral 71/2012, de 25 de julio, por el que se regula la asignación del complemento de puesto directivo docente, con el puesto de inspector o inspectora de Educación, con el puesto de asesor o asesora, de dirección o jefatura en la Administración, con el puesto de personal eventual y aquellos otros puestos que se declaren incompatibles por el Gobierno de Navarra. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el complemento correspondiente por el desempeño de los puestos a que se refiere el mismo estuviese retribuido con una cantidad inferior al importe consolidado del complemento por el desempeño del cargo de director o directora, el funcionario o funcionaria percibirá un complemento compensatorio de carácter personal por la diferencia.

6. Para la aplicación de lo previsto en este artículo se computarán todos los periodos de ejercicio del cargo de director o directora, conforme al· apartado 1, siempre que en el momento del cese se ocupe el citado cargo por convocatoria.

7. El abono del porcentaje consolidado del complemento de puesto directivo docente se realizará de oficio por la Administración teniendo en cuenta como fecha de efectos la del cese en el cargo de director o directora.

Artículo 106.

1. La inspección educativa se ejercerá por los funcionarios a que se refiere la Ley 9/1995, de 20 de noviembre. El acceso y provisión de puestos de trabajo de la inspección educativa se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la citada Ley y disposiciones complementarías.

2. No obstante lo dispuesto en el artículo 102 del presente Estatuto, las retribuciones complementarías correspondientes al puesto de trabajo de Inspector de Educación serán, en su caso, las establecidas en los artículos 40.3 y concordantes del presente Estatuto.

Artículo 107.

1. Los funcionarios docentes no universitarios al servicio de la Administración de la Comunidad Foral que pertenezcan a los Cuerpos y Escalas a que hace referencia el artículo 98 del presente Estatuto, seguirán bajo la gestión unitaria de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado y de las Clases Pasivas y, en su

caso, del régimen general de la Seguridad Social que les sea de aplicación, continuando con el sistema de Seguridad Social o de previsión que tuvieren.
2. Los funcionarios docentes no universitarios que ingresen al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y pertenezcan a los Cuerpos y Escalas a que hace referencia el artículo 98 del presente Estatuto, estarán sujetos al régimen de previsión social de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado y de las Clases Pasivas y, en su caso, al régimen general de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 108.
El personal a que se refiere el presente Título que acceda a puestos de trabajo para los que el conocimiento de vascuence constituya requisito específico y los que participen en cursos de capacitación o reciclaje en vascuence organizados por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, estarán obligados a desempeñar puestos de trabajo en vascuence en los supuestos, condiciones y plazos que reglamentariamente se determinen.

TÍTULO VI PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN NAVARRA

Artículo 109.
1. Al personal del Cuerpo de Médicos Forenses y de los Cuerpos y Escalas de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa y de Auxilio Judicial al servicio de la Administración de Justicia en Navarra le será de aplicación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y las disposiciones de la presente Ley Foral.

Artículo 110.
El personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra dependerá orgánicamente del Departamento de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra que tenga atribuidas las competencias en materia de justicia y dependerá funcionalmente del director o jefe de la oficina o servicio judicial al que esté adscrito.

Artículo 111.
La ordenación de la actividad profesional del personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra se regulará por la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y disposiciones de desarrollo.

Artículo 112.
1. La oferta de empleo público de puestos al servicio de la Administración de Justicia en Navarra será aprobada inicialmente por el Gobierno de Navarra y se remitirá al Ministerio de Justicia para su aprobación definitiva.
2. El nombramiento como funcionarios de carrera será expedido por el Ministerio de Justicia a propuesta del departamento de la Administración de la Comunidad Foral que tenga atribuidas las competencias en materia de justicia.

Artículo 113.
1. Sin perjuicio de la movilidad nacional, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra podrá convocar procesos de movilidad de sus funcionarios para la provisión de puestos de trabajo adscritos a oficinas y servicios de la Administración de Justicia en Navarra.
2. En el desarrollo de estos procesos de movilidad se garantizará la coordinación con los procesos de ámbito nacional, a los efectos de adjudicación de destinos.
3. En los procesos de redistribución, reordenación y reasignación forzosa de efectivos, la Administración de la Comunidad Foral de Navarra podrá agrupar territorialmente los puestos de trabajo de la forma más conveniente a las necesidades del servicio.
4. Los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en Navarra podrán acceder en la Administración de la Comunidad Foral a puestos de trabajo ajenos a la Administración de Justicia, de

conformidad con lo establecido en los Capítulos IV y VII del Título II del presente Estatuto. Durante el tiempo de permanencia en estos puestos quedarán sujetos al régimen propio de los mismos, permaneciendo en el puesto de origen en la situación administrativa que corresponda de las reguladas en el presente Estatuto.

Artículo 114.

1. Además de las retribuciones complementarias establecidas en el presente Estatuto, el personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra podrá percibir un complemento que retribuirá la especial dedicación y el extraordinario rendimiento en el desempeño de su función, así como el apoyo al trabajo de otros órganos judiciales, todo ello vinculado al cumplimiento de los objetivos que se establezcan por el Consejero titular del Departamento competente en la materia.
2. La cuantía de este complemento no podrá exceder del 20 por ciento del sueldo inicial del correspondiente nivel.
3. La asignación de este complemento será temporal, en función de la planificación y de los objetivos que se establezcan previamente en cada caso. Por ello, las cantidades que se perciban por este concepto durante un período de tiempo no generarán derechos adquiridos ni surtirán efectos respecto a la situación de períodos sucesivos.

Artículo 115.

El calendario laboral y la jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia en Navarra se ajustarán al general del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, con las modificaciones indispensables que requiera la prestación del servicio público de la Justicia.

Artículo 116.

1. La prestación del servicio de guardia en las oficinas y servicios judiciales radicados en Navarra se realizará en las condiciones que se determinen en la normativa específica.
2. La retribución correspondiente a la prestación de servicio de guardia se fijará por los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 117.

Los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia en Navarra continuarán en el régimen de previsión social constituido por la Mutualidad General Judicial.

Artículo 118.

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra podrá contratar personal temporal en régimen administrativo para la atención de necesidades de personal al servicio de la Administración de Justicia debidamente justificadas, siempre que se acredite la insuficiencia de personal fijo para hacer frente a las mismas, de conformidad con lo establecido en el Capítulo I del Título I del presente Estatuto.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 1 · Parte II.–Temario específico

1. De acuerdo a lo establecido en Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, el personal al servicio de dichas administraciones estará integrado por:

A) Únicamente por los funcionarios públicos.

B) Únicamente por el personal contratado.

C) Únicamente por los funcionarios y el personal contratado.

D) Por los funcionarios públicos, el personal contratado y el personal eventual.

2. La condición de funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

A) Superación de las correspondientes pruebas selectivas.

B) Nombramiento conferido por la autoridad competente, que deberá publicarse en el Boletín Oficial del Estado.

C) Toma de posesión dentro del plazo de 30 días hábiles, a contar desde la notificación del nombramiento.

D) Todas las anteriores son correctas.

3. De acuerdo a lo establecido en Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, dicho decreto será de aplicación

A) Únicamente el personal de la Administración de la Comunidad Foral.

B) Únicamente el personal de las Entidades Locales.

C) Únicamente el personal de la Administración de la Comunidad Foral y de las Entidades Locales.

D) El personal de la Administración de la Comunidad Foral, de las Entidades Locales y de los organismos públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral o de las Entidades Locales de Navarra.

4. Conforme el artículo 3 del decreto foral 30/1995, de 13 de febrero, que aprueba el reglamento de elecciones a los órganos de representación de los funcionarios al servicio de las administraciones públicas de Navarra, los funcionarios públicos participarán en la determinación de las condiciones de prestación de sus servicios a través de los siguientes órganos de representación:

A) Delegados de personal y comisiones de personal.

B) Delegados de personal y mesas negociadoras.

C) Comisiones de personal y mesas negociadoras.

D) Delegados de personal, comisiones de personal y mesas negociadoras.

5. Según el artículo 22 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, ¿cuál de las siguientes NO es una situación en la que pueden hallarse los funcionarios?

A) Servicios especiales

B) Comisión de servicios

C) Excedencia

D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

6. Según el artículo 9 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se adquiere la condición de funcionario por el cumplimiento de los requisitos:

A) Superación de pruebas selectivas, nombramiento publicado en el Boletín Oficial de Navarra, juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, tomar posesión en un plazo de quince días desde el nombramiento.

B) Superación de pruebas selectivas, nombramiento publicado en el Boletín Oficial de Navarra, juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, tomar posesión en un plazo de un mes desde la notificación del nombramiento.

C) Superación de pruebas selectivas, nombramiento publicado en el Boletín Oficial del Estado, juramento o promesa de respetar el régimen foral de Navarra, tomar posesión en un plazo de quince días desde el nombramiento.

D) Una vez superadas las pruebas selectivas.

7. De acuerdo a lo establecido en Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se constituirán Mesas sectoriales de negociación para la negociación colectiva y la determinación de las condiciones de trabajo en los siguientes sectores específicos:

A) Personal docente no universitario.

B) Personal de las Entidades Locales.

C) Personal de los organismos públicos dependientes de la Administración de la Comunidad Foral o de las Entidades Locales de Navarra.

D) Todas las respuestas anteriores son correctas.

8. Los funcionarios públicos, de acuerdo con el régimen de incompatibilidades descrito en el artículo 57 de su Estatuto de Personal:

A) Podrán invocar o hacer uso de su condición de tal para el ejercicio de actividades mercantiles, industriales o profesionales.

B) Podrán recibir las retribuciones correspondientes al nivel y los complementos correspondientes a los puestos que desempeñen en distintas Administraciones de manera simultánea, siempre que se declare su compatibilidad.

C) No podrán invocar o hacer uso de su condición de tal para el ejercicio de actividades mercantiles, industriales o profesionales.

D) Podrán desempeñar la profesión cuya titulación fue exigida para el ingreso, siempre que sean funcionarios.

9. El personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra estará integrado por:

A) El personal habitual, el personal eventual, los fijos discontinuos y los funcionarios.

B) Contratados administrativos, contratados eventuales y contratados laborales.

C) El personal contratado, el personal eventual y los funcionarios públicos.

D) Todas las respuestas anteriores son ciertas.

10. Según el Artículo 64 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, texto refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, ¿cuál de los siguientes actos se considera una falta muy grave en el Régimen Disciplinario del personal funcionario de Navarra?

A) Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número superior a cinco en el período de un mes.

B) El acoso sexual.

C) La falta de respeto a las autoridades, superiores, compañeros, subordinados y administrados.

D) El causar graves daños en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentación de los servicios.

SOLUCIONES 1 D · 2 A · 3 D · 4 A · 5 B · 6 B · 7 D · 8 C · 9 C · 10 B

Sigue practicando este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 1 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 2 · Parte II.–Temario específico

Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las administraciones públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 2 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 3 · Parte II.–Temario específico

Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso en las Administraciones Públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 3 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 4 · Parte II.–Temario específico

Decreto Foral 215/1985, de 6 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 4 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 5 · Parte II.–Temario específico

Decreto Foral 158/1984, de 4 de julio, que aprueba el Reglamento Provisional de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 5 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 6 · Parte II.–Temario específico

Decreto Foral 225/2002, de 4 de noviembre, por el que se regulan las compensaciones económicas por trabajo a turnos, en horario nocturno y en día festivo, del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 6 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 7 · Parte II.–Temario específico

Orden Foral 116/1992, de 17 agosto, por la que se fijan las limitaciones y requisitos exigibles para la realización de horas extraordinarias de los funcionarios de las administraciones públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 7 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 8 · Parte II.–Temario específico

Ley Foral 10/2003, de 5 de marzo, sobre régimen transitorio de los derechos pasivos del personal funcionario de los montepíos de las administraciones públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 8 · Parte II.–Temario específico, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 9

Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 9, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 10

Decreto Foral 39/2014, de 14 de mayo, por el que se establecen medidas de reparto del empleo en las Administraciones Públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 10, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 11

Decreto Foral 27/2011, de 4 de abril, por el que se regula la reducción de la jornada del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 11, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 12

Decreto Foral 96/1997, de 14 de abril, por el que, en desarrollo parcial del artículo 24.2 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, se facilita la formación y el perfeccionamiento profesional del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 12, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 13

Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra: retribuciones.

PL-NAV: texto no disponible en el corpus.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 13

Preguntas de refuerzo generadas con IA y revisadas a mano: este tema todavía no tiene preguntas de examen oficial en el banco. No proceden de un examen real.

1. El desarrollo reglamentario de las retribuciones complementarias de la Policía Foral de Navarra y su asignación a los distintos empleos y unidades corresponde:

A) A la regulación reglamentaria, mientras que en las Policías Locales corresponde a las entidades locales titulares.

B) A las entidades locales titulares, mientras que en las Policías Locales corresponde al Gobierno de Navarra.

C) A la negociación colectiva, mientras que en las Policías Locales corresponde a la jefatura de cada cuerpo.

D) A la ley foral, mientras que en las Policías Locales corresponde al Gobierno de Navarra.

2. Reglamentariamente, para que las retribuciones del personal de las Policías de Navarra guarden la debida proporción entre las distintas escalas, se establecerán:

A) Índices de proporcionalidad aplicables únicamente a las retribuciones básicas, incluido el grado y la antigüedad.

B) Medidas correctoras que equiparen las retribuciones complementarias de todos los empleos y especialidades.

C) Medidas correctoras, fijándose índices de proporcionalidad sobre el total de las retribuciones percibidas, con exclusión del grado y la antigüedad de las retribuciones básicas.

D) Índices de proporcionalidad que se aplicarán exclusivamente a las retribuciones variables y complementarias.

3. El complemento de especial disponibilidad podrá retribuir aquellos empleos o puestos de trabajo que:

A) Exijan disponibilidad y localización permanentes por razón de sus funciones o impliquen una conexión constante con el trabajo a través de medios telemáticos.

B) Exijan disponibilidad durante la jornada ordinaria o impliquen una conexión ocasional con el trabajo a través de medios telemáticos.

C) Exijan disponibilidad y localización permanentes únicamente cuando se trate de puestos de jefatura o responsabilidad.

D) Impliquen la realización habitual de horas extraordinarias o la prestación de servicios en turnos rotatorios.

4. El importe del complemento de puesto de trabajo del personal de las Policías de Navarra se determinará:

A) Mediante negociación colectiva y atendiendo a la antigüedad de cada empleado público.

B) Por resolución del órgano competente, en función de la categoría profesional y del nivel de destino.

C) Reglamentariamente, a partir de la valoración y el estudio de los distintos puestos de trabajo.

D) Por acuerdo de cada entidad local, atendiendo a los servicios efectivos prestados en el puesto.

5. El personal de las Policías de Navarra únicamente podrá ser retribuido por aquellas horas que:

A) Figuren en el calendario de trabajo aprobado para su unidad organizativa.

B) Hayan sido asignadas por los responsables de las distintas unidades organizativas.

C) Se hayan realizado dentro de la jornada ordinaria, aunque no se hayan trabajado efectivamente.

D) Hayan sido efectivamente trabajadas.

6. ¿En qué supuesto resulta de aplicación el complemento personal transitorio por la situación administrativa de segunda actividad?

A) En el supuesto previsto en el artículo 69.5 de la Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra.

B) En cualquier supuesto de pase a la situación administrativa de segunda actividad.

C) Únicamente cuando el personal afectado cambie de unidad de destino.

D) Cuando el personal afectado permanezca en su unidad de origen durante el periodo que se determine reglamentariamente.

7. La determinación global de las retribuciones del personal de las Policías de Navarra se llevará a cabo de acuerdo con los principios de:

A) Proporcionalidad y antigüedad, atendiendo a los distintos niveles funcionariales.

B) Jerarquía y especialidad, atendiendo a la antigüedad y al grado personal.

C) Proporcionalidad y jerarquía, atendiendo a los distintos empleos y especialidades existentes.

D) Igualdad y jerarquía, atendiendo a los distintos puestos y niveles funcionariales.

8. La percepción del complemento de especial disponibilidad es incompatible con:

A) La prestación de servicios en régimen de plena disponibilidad y absoluta dedicación.

B) La docencia esporádica en centros académicos.

C) La administración del patrimonio personal o familiar.

D) La generación de horas extraordinarias.

9. El importe del complemento de puesto de trabajo del personal de las Policías de Navarra no podrá exceder de:

A) El 50 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel.

B) El 60 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel.

C) El 75 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel.

D) El 75 por 100 de las retribuciones complementarias correspondientes al puesto.

10. ¿Cuál de los siguientes conceptos tiene carácter de retribución personal básica del personal de las Policías de Navarra?

A) El complemento de especial disponibilidad.

B) El complemento específico.

C) La indemnización por gastos realizados por razón del servicio.

D) El premio de antigüedad.

SOLUCIONES 1 A · 2 C · 3 A · 4 C · 5 D · 6 A · 7 C · 8 D · 9 C · 10 D

Sigue practicando este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 13, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 14

Acuerdo colectivo de condiciones de trabajo para el personal funcionario, contratado administrativo y personal laboral del Ayuntamiento de Tafalla (2023-2025).

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

Practica este tema en HazteFuncionario.com

Apunta con la cámara: test del Tema 14, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 15

Texto refundido de la Ley Foral del impuesto sobre la renta de las personas físicas (Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio): artículos 1 al 19.

TRIRPF-NAV: texto no disponible en el corpus.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 15

Preguntas de refuerzo generadas con IA y revisadas a mano: este tema todavía no tiene preguntas de examen oficial en el banco. No proceden de un examen real.

1. La base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se dividirá, en su caso, en:

A) Una parte general y otra parte exenta, conforme a las normas de determinación de la renta.

B) Una parte estatal y otra autonómica, según la residencia habitual del contribuyente.

C) Una parte general y otra especial del ahorro.

D) Una parte ordinaria y otra extraordinaria, atendiendo al período de generación de la renta.

2. Los gastos de defensa jurídica derivados directamente de litigios en la relación del contribuyente con quien percibe o vaya a percibir rendimientos del trabajo serán deducibles con el límite de:

A) 300 euros anuales.

B) 300 euros por cada litigio.

C) 600 euros anuales.

D) 150 euros por cada litigio.

3. ¿Cómo se valorarán las operaciones vinculadas definidas como tales en la normativa del Impuesto sobre Sociedades?

A) Conforme a lo previsto en la Ley Foral del Impuesto sobre Sociedades.

B) Conforme al valor normal de mercado determinado por la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

C) Por su valor de adquisición, salvo que se pruebe que es inferior al valor de mercado.

D) Conforme a las reglas generales de valoración de los rendimientos del capital mobiliario.

4. En relación con las dietas y asignaciones para gastos de viaje, ¿qué conceptos quedan exceptuados de su consideración como rendimientos del trabajo?

A) Los gastos de representación y las gratificaciones extraordinarias, sin sujeción a límites reglamentarios.

B) Los gastos de locomoción y cualquier gasto de manutención, aunque no se ajuste a los límites reglamentarios.

C) Los gastos normales de manutención y estancia, con independencia de que se realicen en establecimientos de hostelería.

D) Los gastos de locomoción y los normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, dentro de los límites y condiciones reglamentarios.

5. La renta sometida al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se determina:

A) En función del lugar donde se hubiera producido y de la residencia del pagador.

B) Con independencia del lugar donde se hubiera producido y cualquiera que fuese la residencia del pagador.

C) Con independencia de la residencia del pagador, pero atendiendo al lugar donde se hubiera producido.

D) En función de la residencia del pagador, aunque no del lugar donde se hubiera producido.

6. Con carácter general, ¿quiénes son sujetos pasivos del impuesto sobre la renta de las personas físicas en Navarra?

A) Las personas jurídicas que tengan su domicilio fiscal en Navarra.

B) Todas las personas físicas que residan en España, con independencia de dónde hayan de tributar.

C) Las personas físicas que obtengan rentas procedentes de Navarra, aunque deban tributar a otra Administración.

D) Las personas físicas que, conforme a las reglas aplicables, hayan de tributar a la Comunidad Foral.

7. Si la vivienda que se utiliza como retribución en especie es propiedad de la entidad pagadora y no tiene asignado valor catastral, ¿sobre qué valor se aplica el porcentaje de valoración?

A) Sobre el coste de adquisición para la entidad pagadora, incluidos los tributos que graven la operación.

B) Sobre el valor normal de mercado de la vivienda en el período impositivo.

C) Sobre el valor de adquisición de la vivienda.

D) Sobre el importe abonado por la entidad pagadora para su utilización.

8. El límite máximo de la cuantía exenta de las indemnizaciones por despido o cese del trabajador es de:

A) 150.000 euros.

B) 200.000 euros.

C) 180.000 euros.

D) 300.000 euros.

9. ¿Cuál es el régimen aplicable, con carácter general, para determinar la cuantía de los distintos componentes de la renta?

A) El régimen de estimación directa.

B) El régimen de estimación indirecta.

C) El régimen de estimación objetiva.

D) El régimen de estimación conjunta.

10. La deducción de las cuotas satisfechas a colegios profesionales estará condicionada a que dichas cuotas:

A) Se hayan abonado exclusivamente mediante domiciliación bancaria y dentro del ejercicio correspondiente.

B) Figuren en las declaraciones presentadas por los colegios profesionales ante la Administración tributaria en los modelos establecidos.

C) Correspondan a fines esenciales del colegio, aunque la pertenencia a este no sea obligatoria para ejercer la actividad.

D) Hayan sido certificadas por el colegio profesional y comunicadas directamente al contribuyente antes de presentar su declaración.

SOLUCIONES 1 C · 2 A · 3 A · 4 D · 5 B · 6 D · 7 C · 8 C · 9 A · 10 B

Sigue practicando este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 15, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 16

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Título I y Título III. Capítulo I.

RDLeg 2/2015 Estatuto de los Trabajadores

ET · BOE-A-2015-11430 · arts. 1 a 60 · arts. 82 a 88 — 70 incluidos

TÍTULO I De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Sección 1.ª Ámbito y fuentes

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

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

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

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

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

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

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1. A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de

disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

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

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

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

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

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

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

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

h) (Derogada)

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

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

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

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

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución. Se modifica la letra e) del apartado 1 por el art. 1 del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo. Ref. BOE-A-2022-4583#ap Véase la disposición transitoria única del citado Real Decreto-ley en cuanto al régimen aplicable a los contratos vigentes a la entrada en vigor del mismo.

Se deroga el apartado 1.h) por la disposición derogatoria única.b) del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo. Ref. BOE-A-2017-5270#dd

Se deja sin efecto la derogación del apartado 1.h) por Resolución de 16 de marzo de 2017 que publica el Acuerdo del Congreso de los Diputados por el que se deroga el Real Decreto-ley 4/2017, de 24 de febrero. Ref. BOE-A-2017-3124

Se deroga el apartado 1.h) por la disposición derogatoria única.b) del Real Decreto-ley 4/2017, de 24 de febrero. Ref. BOE-A-2017-1933#dd .

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

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

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

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

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango

superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos

Artículo 4. Derechos laborales.

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

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

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

a) A la ocupación efectiva.
b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Se modifica la letra c) del apartado 2 por el art. 127.1 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39
Se modifica la letra c) del apartado 2 por la disposición final 14.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Artículo 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:
a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
e) Contribuir a la mejora de la productividad.
f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo 6. Trabajo de los menores.

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 7. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:
a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.
c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Artículo 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.
2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
3. El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. Con el fin de

comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo. Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

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

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 2 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio. Ref. BOE-A-2020-6838#df-2

Artículo 9. Validez del contrato.

1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1. Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

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

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

Se añade el apartado 3 por el art. 2.1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo

Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.

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

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

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

Artículo 11. Contrato formativo.

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

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

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

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

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

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

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

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

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

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

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

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

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

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

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

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

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

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

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

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

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

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

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

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

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

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

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

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

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

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

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

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

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

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

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

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la

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

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

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

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

Se modifica la letra b) del apartado 4 por la disposición final 14.2 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Se modifica por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap Esta modificación entra en vigor el 30 de marzo de 2022, según establece la disposición final 8.2.a) del citado Real Decreto-ley.

Véase su disposición transitoria primera en cuanto al régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes. Ref. BOE-A-2021-21788#dt

Se modifica por la disposición final 36.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2020-17339#df-37

Se modifica la letra b) de los apartados 1 y 2 por el art. 2.2 y 3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

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

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

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

3. (Derogado)

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

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

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

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el

apartado 1. A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

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

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo. Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

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

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

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

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

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

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

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

1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.

2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

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

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

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

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo. El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial. El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial. Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año. El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido. La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de

centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.
8. La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo. Téngase en cuenta de esta actualización de los apartados 6 y 7, y el apartado 8 añadido por el art. 2 del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26917 , entra en vigor el 1 de abril de 2025, según determina su disposición final 3. Redacción anterior: "6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial. La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador. 7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el

texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo." Se modifican los apartados 6 y 7 y se añade un apartado 8 por el art. 2 del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26917 Esta modificación entra en vigor el 1 de abril de 2025, según establece la disposición final 3 del citado Real Decreto-ley.

Se modifica el apartado 2, y con efectos de 30 de marzo de 2022 se deroga el apartado 3, por el art. 1.2 y la disposición derogatoria única.2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap

Se modifica la letra d) del apartado 4 por el art. 2.4 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 13. Trabajo a distancia.

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

Se modifica por la disposición final 3.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio. Ref. BOE-A-2021-11472#df-3

Se modifica por la disposición final 3.1 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2020-11043#df-3

CAPÍTULO II Contenido del contrato de trabajo

Sección 1.ª Duración del contrato

Artículo 14. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Se modifica el apartado 3 por la disposición final 14.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14 Se modifican los apartados 2 y 3 por el art. 2.5 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias

concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días, o ciento veinte días en los supuestos de las explotaciones y empresas del sector agroalimentario, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos. Constituye causa para la celebración de este contrato en el sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores, la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.
3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo

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

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras. Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos. Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia. En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 11 de la Ley 1/2025, de 1 de abril. Ref. BOE-A-2025-6597#df-11

Se modifica por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap .

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 16, de 19 de enero de 2022. Ref. BOE-A-2022-801 Esta modificación entra en vigor el 30 de marzo de 2022, según establece la disposición final 8.2.b) del citado Real Decreto-ley. Véanse sus disposiciones transitorias 3, 4 y 5 en cuanto al régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada. Ref. BOE-A-2021-21788#dt-3

Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan

dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

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

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo. Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

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

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad. Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. 1.4 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap , entra en vigor el 30 de marzo de 2022, según determina la disposición final 8.2.c) del citado Real Decreto-ley. Redacción anterior: "1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. 2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. 3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. 4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos."

Se modifica por el art. 1.4 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap .

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 16, de 19 de enero de 2022. Ref. BOE-A-2022-801 Esta modificación entra en vigor el 30 de marzo de 2022, según establece la disposición final 8.2.c) del citado Real Decreto-ley.

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 17.

No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

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

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán

prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.
4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.
5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 14.4 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

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

Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.
5. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.
4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

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

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

Se añade por la disposición final 13 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-16673#df-13

Artículo 21.

Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.
2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:
   a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
   b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.
3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.
4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los

trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

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

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

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

Se modifica el apartado 3 por el art. 2.6 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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

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

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

Se modifica la letra a) del apartado 1 por la disposición final 3.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio. Ref. BOE-A-2021-11472#df-3

Se modifica la letra a) del apartado 1 por la disposición final 3.2 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2020-11043#df-3

Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

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

Artículo 25. Promoción económica.

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Sección 4.ª Salarios y garantías salariales

Artículo 26. Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.
2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.
4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:
   a) El índice de precios de consumo.
   b) La productividad media nacional alcanzada.
   c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
   d) La coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.
2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya

o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 8.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5365#df-8

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

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

Se modifica por el art. 2.7 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 29. Liquidación y pago.

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan. La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el artículo 49.2.

2. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año. El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

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

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

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

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

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Artículo 32. Garantías del salario.

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.
2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.
4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurran con otro u otros sobre bienes de aquel. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.

1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario. A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.
2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51, 52, 40.1 y 41.3, y de extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, y al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos, con el límite máximo de una anualidad, excepto en el supuesto del

artículo 41.3 de esta norma, en que el límite máximo será de 9 mensualidades y en el del artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en que el límite será de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 56, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

3. En caso de procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá este las obligaciones señaladas en los apartados anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente. A los efectos del abono por el Fondo de las cantidades que resulten reconocidas a favor de los trabajadores, se tendrán en cuenta las reglas siguientes: Primera. Sin perjuicio de los supuestos de responsabilidad directa del organismo en los casos legalmente establecidos, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del Fondo, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de reembolsar al Fondo la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida. Segunda. Las indemnizaciones a abonar a cargo del Fondo, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Tercera. En el supuesto de que los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del Fondo el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos.

4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los apartados anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia. Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta ley. Si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el artículo 1.2 de esta ley, tanto si son públicos como privados. El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

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

7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones. Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

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

9. El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en este artículo en relación con los créditos

impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurran, conjuntamente, las siguientes circunstancias:

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

b) Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento. Cuando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, este solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.

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

11. El Fondo procederá a la instrucción de un expediente para la comprobación de la procedencia de los salarios e indemnizaciones reclamados, respetando en todo caso los límites previstos en los apartados anteriores. Concluida la instrucción del expediente, el órgano competente dictará resolución en el plazo máximo de tres meses contados desde la presentación en forma de la solicitud. La notificación al interesado deberá ser cursada dentro del plazo de 10 días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, el solicitante podrá entender estimada por silencio administrativo la solicitud de reconocimiento de las obligaciones con cargo al Fondo, sin que en ningún caso pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos en los apartados anteriores. La resolución expresa posterior al vencimiento del plazo solo podrá dictarse de ser confirmatoria del reconocimiento de la obligación, en favor de personas que puedan ser legalmente beneficiarias y dentro de los límites previstos en los apartados anteriores. En todo caso, a efectos probatorios, se podrá solicitar un certificado acreditativo del silencio producido, en el que se incluirán las obligaciones con cargo al Fondo que, dentro de los límites previstos en los apartados anteriores, deben entenderse reconocidas. Contra dicha resolución podrá interponerse demanda ante el órgano jurisdiccional del orden social competente en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación si el acto fuera expreso; si no lo fuera, dicho plazo se contará a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud conforme a lo establecido en el apartado anterior por silencio.

Se modifica el apartado 2 por el art. 2 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14680#as

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 36.2 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2020-17339#df-37

Se añade el apartado 11 por la disposición final 5 del Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo. Ref. BOE-A-2020-5315#df-5

Sección 5.ª Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.
3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.
4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.
5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.
7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.
8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición. En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta,

entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se modifica el apartado 8 por el art. 127.2 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39

Se modifica el apartado 7 y se añade el 9 por el art. 10 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3481#ar-10

Se modifica el apartado 8 por el art. 2.8 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

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

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.
5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

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

1. A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el artículo 34.7 Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.
2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.
3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.
4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley.
5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.
2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior. Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.
3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno

meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados. g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave

haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo

entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia. Téngase en cuenta que la letra g) [sic] que se añade al apartado 3, por el art. 2 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre Ref. BOE-A-2024-26693 , entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según determina su disposición final 4. Se añade la letra g) [sic] al apartado 3 por el art. 2 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre Ref. BOE-A-2024-26693 Téngase en cuenta que esta actualización entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según determina la disposición final 4 de la citada Ley.

Se añade la letra g) al apartado 3 por la disposición final 2.1 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-24840#df-2

Se modifica el primer párrafo del apartado 8 por la disposición final 9.1 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2024-15936#df-9

Se modifica el apartado 4 por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo. Ref. BOE-A-2024-10235#ap

Se deja sin efecto la modificación del apartado 4 por Resolución de 10 de enero de 2024, que publica el Acuerdo del Congreso de los Diputados por el que se deroga el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-664

Se modifica el apartado 4 por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25759#ap

Se modifica el párrafo introductorio, las letras a) y b) y se añade la b bis) en el apartado 3, se modifican los apartados 4 y 6 y se añade el 9 por el art. 127.3 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39

Se modifica el apartado 6 por la disposición final 3 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#df-3

Téngase en cuenta, para la reducción de jornada extinguida por cumplir 23 años, lo dispuesto en la disposición transitoria 5 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#dt-5

Se modifica el apartado 8 por la disposición final 14.5 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Se modifica el párrafo primero del apartado 8, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 14.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14630#df-14

Se modifica el apartado 6 por la disposición final 25 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21653#df-25

Redactada conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 125, de 26 de mayo de 2022. Ref. BOE-A-2022-8562

Se modifica el apartado 8 por la disposición final 3.3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio. Ref. BOE-A-2021-11472#df-3

Se modifica el apartado 8 por la disposición final 3.3 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2020-11043#df-3

Se modifica la letra b) del apartado 3 y los apartados 4, 5 y 7 por el art. 2.9 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 38. Vacaciones anuales.

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

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO III Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica

Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.
3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.
2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al

menos:

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

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

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración. La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

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

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el

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

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

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados. Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. Se modifican los apartados 4 y 5 por la disposición final 9.2 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2024-15936#df-9 Se modifican los apartados 4 y 5 por la disposición final 14.6 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Se modifica el apartado 4, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 14.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14630#df-14

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

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

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

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

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

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

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados. En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el

convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

3.ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen. En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

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

en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.
6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.
7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40.

Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.
2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata. De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo. No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.
3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.
4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
b) Objeto y duración de la contrata.
c) Lugar de ejecución de la contrata.
d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

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

6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.
7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.
8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81. La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Se modifica por el art. 1.5 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap

Artículo 43. Cesión de trabajadores.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.
2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.
3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44. La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.
2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.
3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.
5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.
6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.

b) Motivos de la transmisión.

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

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.
8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión. En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.
9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.
10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Sección 3.ª Suspensión del contrato

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

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

a) Mutuo acuerdo de las partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por

provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
f) Ejercicio de cargo público representativo.
g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
i) Fuerza mayor temporal.
j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
k) Excedencia forzosa.
l) Ejercicio del derecho de huelga.
m) Cierre legal de la empresa.
n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.
o) Disfrute del permiso parental.

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

Se modifica la letra n) del apartado 1 por la disposición final 9.3 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2024-15936#df-9

Se añade la letra o) al apartado 1 por el art. 127.4 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39

Se modifica el apartado 1.d), con efectos desde el 1 de junio de 2023, por la disposición final 13 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5364#df-13 y el 1.n) por la disposición final 14.7 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Se modifica la letra n) del apartado 1, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 14.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14630#df-14

Se modifica la letra d) del apartado 1 por el art. 2.10 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 46. Excedencias.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador

tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

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

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

Se modifica el apartado 3 por el art. 127.5 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39

Se modifica el último párrafo del apartado 3 por el art. 2.11 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

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

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

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no superior a quince días. En el supuesto de empresas de menos de cincuenta personas de plantilla, la duración del periodo de consultas no será superior a siete días. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo. La comisión representativa de las personas trabajadoras deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las

personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de cinco días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de diez días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración. La autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o centros de trabajo afectados. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. Tras la finalización del periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas. La decisión empresarial surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan. La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar la persona trabajadora ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por la persona trabajadora hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas, así como del ingreso de las diferencias de cotización a la Seguridad Social. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

4. En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral

en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral. Salvo en los plazos señalados, resultarán de aplicación a este periodo de consultas las previsiones recogidas en el apartado 3.

5. Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras. La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución. Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo. En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una nueva autorización.

6. La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. También estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los cuatro días previstos en el artículo 37.3.g), de la imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto. Por el contrario, las circunstancias del párrafo anterior no serán constitutivas de fuerza mayor durante la duración del permiso del artículo 37.3.g). Durante la misma, solo podrá justificarse la fuerza mayor en base a otras circunstancias, en cuyo caso los efectos se retrotraerán al momento del hecho causante correspondiente. Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal a que se refiere el apartado anterior, con las siguientes particularidades:

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

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

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

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

a) La reducción de jornada podrá ser de entre un diez y un setenta por ciento y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que ello sea viable, se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.

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

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

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

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

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

d) Dentro del periodo de aplicación del expediente no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras. Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, en los términos previstos en el artículo 9.7 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

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

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

Se modifica el apartado 6 por la disposición final 2.2 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-24840#df-2

Se modifica por el art. 1.6 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 16, de 19 de enero de 2022. Ref. BOE-A-2022-801

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

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

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

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

2. La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social

y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán solicitar a los Ministerios referidos la convocatoria de la Comisión tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios referidos en el apartado 1.b), así como la necesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros. En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, resultará imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. La decisión y las consideraciones que se incorporen al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o las condiciones de trabajo.

3. Una vez activado el Mecanismo, las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo y en los términos previstos en este artículo. El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo. En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

4. La autoridad laboral deberá remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos correspondientes. Este informe será evacuado en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral. La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral estimará la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa en los términos previstos en este artículo.

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

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

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

c) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. Asimismo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

6. Se constituirá como fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los

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

Se añade por el art. 1.7 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

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

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse

a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos

previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8. Se modifican los apartados 4 y 5 por el art. 1 del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio. Ref. BOE-A-2025-15741 Téngase en cuenta la disposición transitoria única del citado Real Decreto-ley en cuanto a la aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor y a la forma de solicitud. Se modifica el apartado 2 por el art. 1.1 de la Ley 2/2025, de 29 de abril. Ref. BOE-A-2025-8567 Se declara la inconstitucionalidad del apartado 4, que no lleva aparejada la nulidad, con el alcance señalado en el fundamento jurídico 7, por Sentencia del TC 140/2024, de 6 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-25523 Se modifica el apartado 6 por el art. 127.6 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39 Se añade un párrafo final al apartado 4 por la disposición final 14.8 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14 Se modifican los apartados 4 a 9 y se suprime el 10, con efectos de 1 de abril de 2019, por el art. 2.12 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2 Téngase en cuenta que esta modificación se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria decimotercera de la presente norma, añadida por el art. 2.18 del citado Real Decreto-ley 6/2019.

Se modifica el apartado 7 por la disposición final 38.1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio. Ref. BOE-A-2018-9268#df-39

Artículo 48 bis.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.
2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se añade por el art. 127.7 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39

Sección 4.ª Extinción del contrato

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:
   a) Por mutuo acuerdo de las partes.
   b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
   c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a

recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

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

e) Por muerte de la persona trabajadora.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

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

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

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

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

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

n) Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto. Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación. La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral. La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el

cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora. Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Se modifica la letra e) y se añade la n) en el apartado 1 por el art. 1.2 y 3 de la Ley 2/2025, de 29 de abril. Ref. BOE-A-2025-8567

Se modifica la letra m) del apartado 1 por la disposición final 9.4 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2024-15936#df-9

Se modifica la letra m) del apartado 1 por la disposición final 14.9 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Se modifica la letra m) del apartado 1, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 14.4 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14630#df-14

Se modifica la letra c) del apartado 1 por el art. 1.8 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. Téngase en cuenta que este artículo 50, modificado por la disposición final 26.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, Ref. BOE-A-2025-76#df-26 , entra en vigor el 3 de abril de 2025 según establece su disposición final 38.1. Redacción anterior: " Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador. 1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. 2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente."

Se modifica, con efectos de 3 de abril de 2025, por la disposición final 26.1 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero. Ref. BOE-A-2025-76#df-26

Artículo 51. Despido colectivo.

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

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

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

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco. Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo. La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido

el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración. La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

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

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

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

d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

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

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

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales. La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan. Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa. Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo. Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Cuando la extinción afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.
4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.
7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.
8. Las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.
9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de

empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

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

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 8.2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5365#df-8

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

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

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

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) (Derogada)

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo. Se deroga la letra d) por el art. único de la Ley 1/2020, de 15 de julio. Ref. BOE-A-2020-7937#dd Téngase en cuenta que el Real Decreto-ley 4/2020 queda derogado por la disposición derogatoria única de la citada Ley 1/2020.

Se deroga la letra d) por el art. único del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero. Ref. BOE-A-2020-2381

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

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

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el

empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

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

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

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

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

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

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Téngase en cuenta que esta letra b), modificada por la disposición final 26.2 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, Ref. BOE-A-2025-76#df-26 , entra en vigor el 3 de abril de 2025 según establece su disposición final 38.1. Redacción anterior: "b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral."

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida. En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de

la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

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

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

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

Se modifica la letra b) del apartado 4, con efectos de 3 de abril de 2025, por la disposición final 26.2 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero. Ref. BOE-A-2025-76#df-26

Se modifica la letra b) del apartado 4 por la disposición final 9.5 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2024-15936#df-9

Se modifica el apartado 4 por el art. 127.8 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39

Se modifica la letra b) del apartado 4 por la disposición final 14.10 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Se modifica la letra b) del apartado 4, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 14.5 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14630#df-14

Se modifica el apartado 4 por el art. 2.13 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos. Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido. Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese. Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

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

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Téngase en cuenta que esta letra b), modificada por la disposición final 26.3 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, Ref. BOE-A-2025-76#df-26 , entra en vigor el 3 de abril de 2025 según establece su disposición final 38.1. Redacción anterior: "b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral."

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Se modifica la letra b) del apartado 5, con efectos de 3 de abril de 2025, por la disposición final 26.3 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero. Ref. BOE-A-2025-76#df-26

Se modifica la letra b) del apartado 5 por la disposición final 9.6 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto. Ref. BOE-A-2024-15936#df-9

Se modifica el apartado 5 por el art. 127.9 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio. Ref. BOE-A-2023-15135#a1-39

Se modifica la letra b) del apartado 5 por la disposición final 14.11 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5366#df-14

Se modifica la letra b) del apartado 5, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 14.6 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14630#df-14 Se modifican las letras a) a c) del apartado 5 por el art. 2.14 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a2

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización

determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.
2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.
3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.
4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.
5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles. En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

Sección 5.ª Procedimiento concursal

Artículo 57. Procedimiento concursal.
En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

CAPÍTULO IV Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.
1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPÍTULO V Plazos de prescripción

Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato

Artículo 59. Prescripción y caducidad.
1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.
3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.
4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.

Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas

Artículo 60. Prescripción.

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO III De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios

Artículo 82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.
3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en

casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

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

entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.
3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.
2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

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

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

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

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

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.
4. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el articulo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.
5. En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Se modifica el apartado 3, se introduce un nuevo apartado 4 y se renumera el anterior apartado 4 como apartado 5 por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo. Ref. BOE-A-2024-10235#ap

Se deja sin efecto la modificación de los apartados 3 y 4 por Resolución de 10 de enero de 2024, que publica el Acuerdo del Congreso de los Diputados por el que se deroga el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-664 Se modifican los apartados 3 y 4 por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre. Ref. BOE-A-2023-25759#ap

Se modifica la letra d) del apartado 2 por el art. 1.9 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en la redacción dada por el art. 4.1 del Real

Decreto-ley 1/2022, de 18 de enero. Ref. BOE-A-2022-800#ac

Se modifica el apartado 2 por el art. 1.9 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap

Téngase en cuenta la disposición transitoria sexta del citado Real Decreto-ley en cuanto a la aplicación transitoria de esta modificación. Ref. BOE-A-2021-21788#dt-6

Artículo 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Asimismo, existirá el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente. Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los

acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 3 de de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre. Ref. BOE-A-2025-24545#df-3

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 2.4 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-24840#df-2

Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.
2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.
3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Se modifica por el art. 1.10 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#ap

Téngase en cuenta la disposición transitoria séptima del citado Real Decreto-ley en cuanto al régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor del mismo. Ref. BOE-A-2021-21788#dt-7

Sección 2.ª Legitimación

Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales. En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

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

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

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

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

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

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

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados. En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.

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

Artículo 88. Comisión negociadora.

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

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma. En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c). En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

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

4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.
5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 16

1. Según el artículo 3 del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, ¿qué órgano tiene encomendada la función de interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio?

A) La Dirección General de la Función Pública.

B) La Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación.

C) La Comisión Superior de Personal.

D) La Comisión Negociadora del Convenio Único.

2. ¿María está pensando solicitar una excedencia para el cuidado de su hijo de año y medio, por cuánto tiempo le podrán conceder la excedencia?

A) Por un máximo de tres años desde que la solicita.

B) Por un máximo de tres años desde que se la conceden.

C) Hasta que su hijo cumpla tres años.

D) Esta excedencia no tiene límite de tiempo.

3. Según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la correcta, en relación con las excedencias?:

A) El trabajador en excedencia voluntaria no tiene, en ningún caso, un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

B) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

C) La excedencia solamente podrá ser voluntaria.

D) Todas las anteriores son correctas.

4. El mencionado Real Decreto-ley 32/2021, establece para los contratos formativos:

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

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

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

D) Ninguna de las anteriores es correcta.

5. ¿Cuál de las siguientes situaciones se considera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, según el Estatuto de los Trabajadores?

A) Cambio de turno ocasional por necesidades del servicio.

B) Otorgar un nuevo día adicional de vacaciones.

C) Cambio de la jornada pactada.

D) Asignación de tareas dentro del mismo grupo profesional.

6. Según lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, ¿Qué efecto tiene la declaración judicial de despido improcedente si el empresario opta por no readmitir al trabajador?:

A) En ningún caso el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización.

B) El trabajador debe reincorporarse sin indemnización.

C) Se extingue el contrato y se abona una indemnización.

D) El trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

7. De acuerdo con el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la posibilidad de concertar contratos para obra o servicio, por parte de la Administración pública, se podrá usar en los casos:

A) En trabajos propios de su actividad.

B) En actividades excepcionales, esporádicas o extraordinarias.

C) En ningún caso.

D) En trabajos extraordinarios no propios de la actividad de la entidad.

8. ¿Qué se considera salario según el Estatuto de los Trabajadores?

A) Únicamente el salario base pactado en convenio.

B) La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

C) Las dietas y suplidos por desplazamiento.

D) Las indemnizaciones por despido.

9. La decisión unilateral del trabajador de extinguir el contrato de trabajo:

A) Exige por parte del trabajador un preaviso al empresario de quince días.

B) El trabajador no tiene derecho a resolver unilateralmente el contrato sino es por la concurrencia de una serie de causas legalmente tasadas.

C) Si la decisión trae su causa en la falta de pago o retrasos injustificados en el abono del salario, tendrá derecho a que se le abone una indemnización igual a la de los despidos por causas objetivas.

D) Podrá resolver el contrato unilateralmente cuando el empresario incumple de forma grave sus obligaciones, en cuyo caso tendrá el trabajador derecho a una indemnización igual que la señalada para los despidos improcedentes.

10. El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos, se calculará:

A) Sobre la base de treinta y tres días por año de servicio.

B) Sobre la base de treinta días por año de servicio.

C) Sobre la base de cuarenta y cinco días por año de servicio.

D) Sobre la base de veinte días por año de servicio.

SOLUCIONES 1 B · 2 C · 3 B · 4 A · 5 C · 6 C · 7 C · 8 B · 9 D · 10 B

Te quedan 61 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 16, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 17

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Título I. Normas generales del sistema de la Seguridad Social: Capítulos I a IV, ambos incluidos. Título II. Régimen General de la Seguridad Social: Capítulos I a X, ambos incluidos.

RDLeg 8/2015 Ley General de la Seguridad Social

LGSS · BOE-A-2015-11724 · arts. 1 a 65 · arts. 136 a 192 — 126 incluidos

TÍTULO I Normas generales del sistema de la Seguridad Social

CAPÍTULO I Normas preliminares

Artículo 1. Derecho de los españoles a la Seguridad Social.
El derecho de los españoles a la Seguridad Social, establecido en el artículo 41 de la Constitución, se ajustará a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 2. Principios y fines de la Seguridad Social.
1. El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.
2. El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley.

Artículo 3. Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social.
Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente ley.

Artículo 4. Delimitación de funciones.
1. Corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección de la Seguridad Social.
2. Los trabajadores y empresarios colaborarán en la gestión de la Seguridad Social en los términos previstos en la presente ley, sin perjuicio de otras formas de participación de los interesados establecidas por las leyes, de acuerdo con el artículo 129.1 de la Constitución.
3. En ningún caso, la ordenación de la Seguridad Social podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil.

Artículo 5. Competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de otros departamentos ministeriales.
1. Las funciones no jurisdiccionales del Estado en materia de Seguridad Social que no sean propias del Gobierno se ejercerán por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de las que puedan corresponder, en el ámbito específico de sus respectivas áreas, a otros departamentos ministeriales.
2. Dentro de las competencias del Estado, corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en

relación con las materias reguladas en la presente ley, las siguientes facultades:

a) Proponer al Gobierno los reglamentos generales para su aplicación.

b) El ejercicio de la potestad reglamentaria no comprendida en la letra a).

c) El desarrollo de las funciones económico-financieras de la Seguridad Social, a excepción de las encomendadas en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, y disposiciones concordantes al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o, en su caso, a otros órganos a los que dicha ley otorgue competencias específicas en la materia, y de dirección y tutela de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como de las entidades que colaboren en la gestión de la misma, pudiendo suspender o modificar los poderes y facultades de los mismos en los casos y con las formalidades y requisitos que se determinen reglamentariamente.

d) La inspección de la Seguridad Social a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Establecer los supuestos y condiciones en que los sujetos responsables en el ámbito de la Seguridad Social quedan obligados a recibir las notificaciones por medios electrónicos de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

3. Por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se organizarán en forma adecuada los servicios e instituciones que hayan de llevar a cabo los oportunos estudios jurídicos, sociológicos, económicos y estadísticos de la Seguridad Social, así como los de simplificación y racionalización de las operaciones y trámites administrativos que exijan su desarrollo y aplicación.

4. El ejercicio de las competencias atribuidas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en relación con la Seguridad Social corresponderá a los órganos y servicios determinados en esta ley, en sus disposiciones de aplicación y desarrollo o en las orgánicas del Ministerio.

Artículo 6. Coordinación de funciones afines.

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

CAPÍTULO II Campo de aplicación y estructura del sistema de la Seguridad Social

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 7. Extensión del campo de aplicación.

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

a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

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

c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

d) Estudiantes.

e) Funcionarios públicos, civiles y militares.

2. Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español. También estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.
3. El Gobierno, en el marco de los sistemas de protección social pública, podrá establecer medidas de protección social en favor de los españoles no residentes en España, de acuerdo con las características de los países de residencia.
4. El Gobierno, como medida para facilitar la plena integración social y profesional de los deportistas de alto nivel, podrá establecer la inclusión de los mismos en el sistema de la Seguridad Social.
5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y oídos las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente, podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

Artículo 8. Prohibición de inclusión múltiple obligatoria.

1. Las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social no podrán estar incluidas por el mismo trabajo, con carácter obligatorio, en otros regímenes de previsión distintos de los que integran dicho sistema.
2. Los sistemas de previsión obligatoria distintos de los regulados en esta ley, que pudieran tener constituidos determinados grupos profesionales, se integrarán en el Régimen General o en los regímenes especiales, según proceda, siempre que resulte obligatoria la inclusión de los grupos mencionados en el campo de aplicación de dichos regímenes.

Artículo 9. Estructura del sistema de la Seguridad Social.

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

Artículo 10. Regímenes especiales.

1. Se establecerán regímenes especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.
2. Se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes:
   a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
   b) Trabajadores del mar.
   c) Funcionarios públicos, civiles y militares.
   d) Estudiantes.
   e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el

establecimiento para ellos de un régimen especial, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.

3. Los regímenes especiales correspondientes a los grupos incluidos en las letras b) y c) del apartado anterior se regirán por las leyes específicas que se dicten al efecto, debiendo tenderse en su regulación a la homogeneidad con el Régimen General, en los términos que se señalan en el apartado siguiente.

4. Sin perjuicio de lo previsto en el título IV, en las normas reglamentarias de los regímenes especiales no comprendidos en el apartado anterior, se determinará para cada uno de ellos su campo de aplicación y se regularán las distintas materias relativas a los mismos, ateniéndose a las disposiciones del presente título y tendiendo a la máxima homogeneidad con el Régimen General que permitan las disponibilidades financieras del sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos regímenes.

5. De conformidad con la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá disponer la integración en el Régimen General de cualquiera de los regímenes especiales correspondientes a los grupos que se relacionan en el apartado 2, a excepción de los que han de regirse por leyes específicas, siempre que ello sea posible teniendo en cuenta las peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen General alcanzado en la regulación del régimen especial de que se trate. De igual forma, podrá disponerse que la integración prevista en el párrafo anterior tenga lugar en otro régimen especial cuando así lo aconsejen las características de ambos regímenes y se logre con ello una mayor homogeneidad con el Régimen General.

Artículo 11. Sistemas especiales.

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

Sección 2.ª Disposiciones aplicables a d e terminados colectivos

Artículo 12. Familiares.

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

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo. Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 6.2 de la Ley 6/2017, de 24 de octubre. Ref. BOE-A-2017-12207#df-6

Artículo 13. Trabajadores con discapacidad.

1. Los trabajadores con discapacidad empleados en los centros especiales de empleo quedarán incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el régimen de la Seguridad Social que corresponda a su actividad.
2. Por el Gobierno se aprobarán normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social en atención a las peculiares características de su actividad laboral.

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

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

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

b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente. Las cooperativas ejercitarán la opción en sus estatutos, y solo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca.

2. Los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y los socios de trabajo a los que se refiere el artículo 13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.
3. En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.
4. Se autoriza al Gobierno para regular el alcance, términos y condiciones de la opción prevista en este artículo, así como para, en su caso, adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa.

CAPÍTULO III Afiliación, cotización y recaudación

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

Artículo 15. Obligatoriedad y alcance de la afiliación.

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

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

1. La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.
2. Corresponderá a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen, el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social de los hechos determinantes de las altas, bajas y variaciones a que se refiere el artículo anterior.
3. Si las personas y entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieran, podrán los interesados instar directamente su afiliación, alta, baja o variación de datos, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquellas hubieran incurrido, incluido, en su caso, el pago a su cargo de las prestaciones, y de que se impongan las sanciones que resulten procedentes.
4. Tanto la afiliación como los trámites determinados por las altas, bajas y variaciones a que se refiere el artículo anterior podrán ser realizados de oficio por los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social cuando, a raíz de los datos de que dispongan, de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones.

5. Cuando, por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el apartado anterior, se constate que la afiliación y las altas, bajas y variaciones de datos no son conformes con lo establecido en las leyes y sus disposiciones complementarias, los organismos correspondientes de la Administración de la Seguridad Social podrán revisar de oficio, en cualquier momento, sus actos dictados en las citadas materias, declarándolos indebidos por nulidad o anulabilidad, según proceda, conforme al procedimiento establecido en la normativa reglamentaria reguladora de las mismas, y dictando los actos administrativos necesarios para su adecuación a las citadas leyes y disposiciones complementarias. Procederá, asimismo, en cualquier momento, la rectificación de los errores materiales o de hecho y aritméticos producidos en los actos dictados en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.
6. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo deberán comprobar, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación y alta en la Seguridad Social de cada uno de los trabajadores que estos ocupen en los mismos durante el periodo de ejecución de la contrata o subcontrata.
7. El deber de comprobación establecido en el apartado anterior no será exigible cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar el titular de un hogar respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial. Se renumeran los apartados 5 y 6 como 6 y 7 y se añade un nuevo 5 por la disposición final 4.1 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Ref. BOE-A-2023-625#df-4

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

1. Los organismos de la Administración de la Seguridad Social competentes en la materia mantendrán al día los datos relativos a las personas afiliadas, así como los de las personas y entidades a las que corresponde el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta sección.
2. Los empresarios y los trabajadores tendrán derecho a ser informados por los organismos de la Administración de la Seguridad Social acerca de los datos a ellos referentes que obren en los mismos. De igual derecho gozarán las personas que acrediten un interés personal y directo, de acuerdo con lo establecido en esta ley. A estos efectos, la Administración de la Seguridad Social informará a cada trabajador sobre su futuro derecho a la jubilación ordinaria prevista en el artículo 205.1, a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que reglamentariamente se determinen. No obstante, esta comunicación sobre el derecho a la jubilación ordinaria que pudiera corresponder a cada trabajador se remitirá a efectos meramente informativos, sin que origine derechos ni expectativas de derechos a favor del trabajador o de terceros. Esta obligación será exigible también con relación a los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación tales como mutualidades de previsión social, mutualidades alternativas, planes de previsión social empresariales, planes de previsión asegurados, planes y fondos de pensiones y seguros individuales y colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas. La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social.

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

Artículo 18. Obligatoriedad.

1. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema. La cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.
2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente,

determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.
3. Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.
4. En caso de que la responsabilidad por la obligación de cotizar corresponda al empresario, podrá dirigirse el procedimiento recaudatorio que se establece en esta ley y en su normativa de desarrollo contra quien efectivamente reciba la prestación de servicios de los trabajadores que emplee, aunque formalmente no figure como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las entidades gestoras y servicios comunes.

Artículo 19. Bases y tipos de cotización.

1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.
3. El tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2.
4. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 1, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social. La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Téngase en cuenta que esta actualización, por la que se renumera el apartado 3 como 4 y se añade un nuevo apartado 3, establecida por el art. único.1 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967#au , entra en vigor el 1 de enero de 2024, según establece su disposición final 10.

Se renumera el apartado 3 como 4 y se añade un nuevo apartado 3 por el art. único.1 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Esta modificación entra en vigor el 1 de enero de 2024, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10

Artículo 19 bis. Cotización adicional de solidaridad.

El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos: La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de

retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje. La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Téngase en cuenta que este artículo, añadido por el art. único.2 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967#au , entra en vigor el 1 de enero de 2025, según establece su disposición final 10.

Se añade por el art. único.2 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Esta modificación entra en vigor el 1 de enero de 2025, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10

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

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

2. La adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a que se refiere el apartado anterior requerirán, en todo caso, que las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que hubieren solicitado u obtenido tales beneficios suministren por medios electrónicos los datos relativos a la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, así como los referidos a cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que se establezcan por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. No obstante lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar, excepcionalmente y con carácter transitorio, la presentación de dicha documentación en soporte distinto al electrónico previa solicitud del interesado y en atención al número de trabajadores, su dispersión o la naturaleza pública del sujeto responsable.

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

4. Cuando, por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe dentro del plazo de tres meses, a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse. De no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho. De proceder el reintegro en este supuesto, si el mismo no se efectuase dentro de los tres meses siguientes a la fecha de presentación de la respectiva solicitud, el importe a reintegrar se incrementará con el interés de demora previsto en el artículo 31.3, que se aplicará al del beneficio correspondiente por el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presente la solicitud hasta la de la propuesta de pago.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 28.1 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21653#df-28

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

Artículo 21. Competencia.

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

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

3. Para realizar la función recaudatoria, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá concertar los

servicios que considere convenientes con las distintas administraciones públicas o con entidades particulares habilitadas al efecto. Las habilitaciones que se otorguen a las entidades particulares a que se refiere el párrafo anterior tendrán, en todo caso, carácter temporal. Los conciertos con tales entidades habrán de ser autorizados por el Consejo de Ministros.

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

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

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

b) Sistema de liquidación directa por la Tesorería General de la Seguridad Social, por cada trabajador, en función de los datos de que disponga sobre los sujetos obligados a cotizar y de aquellos otros que los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deban aportar, en los términos previstos en el artículo 29.2. Mediante este sistema, la Tesorería General de la Seguridad Social determinará la cotización correspondiente a cada trabajador, a solicitud del sujeto responsable de su ingreso y cuando los datos que este deba facilitar permitan realizar el cálculo de la liquidación. No se procederá a la liquidación de cuotas por este sistema respecto de aquellos trabajadores que no figuren en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda durante el período a liquidar, aunque el sujeto responsable del ingreso hubiera facilitado sus datos a tal efecto.

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

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

3. El ingreso de las cuotas y demás recursos se realizará en el plazo y forma que se establezcan en esta ley, en sus normas de aplicación y desarrollo o en las disposiciones específicas aplicables a los distintos regímenes y a los sistemas especiales, bien directamente en la Tesorería General de la Seguridad Social o bien a través de las entidades concertadas conforme al artículo 21, así como, en su caso, en otras condiciones legalmente previstas. También se podrán ingresar las cuotas y demás recursos en las entidades autorizadas al efecto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quien dictará las normas para el ejercicio de esta función y podrá revocar la autorización concedida, en caso de incumplimiento, previo expediente incoado al efecto. El ingreso de las cuotas y demás recursos en las entidades concertadas o autorizadas surtirá, desde el momento en que se lleve a cabo, los mismos efectos que si se hubiera realizado en la propia Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 23. Aplazamiento de pago.

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

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

3. El aplazamiento comprenderá el principal de la deuda y, en su caso, los recargos, intereses y costas del procedimiento que fueran exigibles en la fecha de solicitud, sin que a partir de la concesión puedan considerarse exigibles otros, a salvo de lo que se dispone para el caso de incumplimiento.
4. El cumplimiento del aplazamiento deberá asegurarse mediante garantías suficientes para cubrir el principal de la deuda y los recargos, intereses y costas, considerándose incumplido si no se constituyesen los derechos personales o reales de garantía que establezca la resolución de concesión, en el plazo que esta determine. No será exigible dicha obligación en los supuestos en que, en razón a la cuantía de la deuda aplazada o a la condición del beneficiario, se establezca reglamentariamente. Excepcionalmente, podrá eximirse total o parcialmente del requisito establecido en el párrafo anterior cuando concurran causas de carácter extraordinario que así lo aconsejen.
5. El principal de la deuda, los recargos sobre ella y las costas del procedimiento que fueran objeto de aplazamiento devengarán interés, que será exigible desde su concesión hasta la fecha de pago, conforme al interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante la duración del aplazamiento. Dicho interés se incrementará en dos puntos si el deudor fuera eximido de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario.
6. En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pagos del aplazamiento, se proseguirá, sin más trámite, el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de la concesión. Se dictará asimismo sin más trámite providencia de apremio por aquella deuda que no hubiera sido ya apremiada, a la que se aplicará el recargo del 20 por ciento del principal, de haberse cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29, o del 35 por ciento en caso contrario. En todo caso, los intereses de demora que se exijan serán los devengados desde el vencimiento de los respectivos plazos reglamentarios de ingreso.
7. Se considerará incumplido el aplazamiento en el momento en que el beneficiario deje de mantenerse al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, con posterioridad a su concesión. Redactado el apartado 5 conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016. Ref. BOE-A-2016-1320 .

Artículo 24. Prescripción.

1. Prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos y acciones:
   a) El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas por cuotas y por conceptos de recaudación conjunta mediante las oportunas liquidaciones.
   b) La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.
   c) La acción para imponer sanciones por incumplimiento de las normas de Seguridad Social.
2. Respecto de las obligaciones con la Seguridad Social cuyo objeto sean recursos distintos a cuotas, el plazo de prescripción será el establecido en las normas que resulten aplicables en razón de la naturaleza jurídica de aquellas.
3. La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación o recaudación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación. La prescripción quedará interrumpida, asimismo, por el inicio de las actuaciones a que se refiere el artículo 20.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 25. Prelación de créditos.

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

créditos por cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y, en su caso, los recargos e intereses que sobre aquellos procedan, así como los demás créditos de la Seguridad Social, quedarán sometidos a lo establecido en la legislación concursal. Sin perjuicio del orden de prelación para el cobro de los créditos establecido por la ley, cuando el procedimiento de apremio administrativo concurra con otros procedimientos de ejecución singular, de naturaleza administrativa o judicial, será preferente aquel en el que primero se hubiera efectuado el embargo.

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

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

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

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

c) El interés de demora previsto en el artículo 31.3, aplicado a las cantidades indebidamente ingresadas por el tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social hasta la propuesta de pago. En todo caso, el tipo de interés de demora aplicable será el vigente a lo largo del período en que dicho interés se devengue.

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

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

4. La Administración de la Seguridad Social reembolsará, previa acreditación de su importe, el coste de las garantías aportadas para suspender la ejecución de una deuda con la Seguridad Social, en cuanto esta sea declarada improcedente por sentencia o resolución administrativa y dicha declaración adquiera firmeza. Cuando la deuda sea declarada parcialmente improcedente, el reembolso alcanzará a la parte correspondiente del coste de las referidas garantías. Asimismo, en los supuestos de estimación parcial del recurso o la reclamación interpuestos, tendrá derecho el obligado a la reducción proporcional de la garantía aportada en los términos que se establezcan reglamentariamente.

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

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

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

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

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

La falta de pago de la deuda dentro del plazo reglamentario de ingreso establecido determinará la aplicación

del recargo y el devengo de los intereses de demora en los términos establecidos en esta ley. El recargo y los intereses de demora, cuando sean exigibles, se ingresarán conjuntamente con las deudas sobre las que recaigan. Cuando el ingreso fuera del plazo reglamentario sea imputable a error de la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo ni se devengarán intereses.

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

1. En el sistema de autoliquidación de cuotas a que se refiere la letra a) del artículo 22.1, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán transmitir por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, salvo en aquellos supuestos en que dicha liquidación proceda mediante la presentación de los correspondientes documentos de cotización. La transmisión o presentación a que se refiere el párrafo anterior podrá efectuarse hasta el último día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

2. En el sistema de liquidación directa de cuotas a que se refiere la letra b) del artículo 22.1, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso. El referido cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación. Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará las deducciones que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo reglamentario así como, en su caso, la compensación del importe de las prestaciones abonadas a aquellos en régimen de pago delegado con el de las cuotas debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el apartado 5 de este artículo. Cuando, una vez practicada la liquidación, el sujeto responsable del ingreso de las cuotas solicite su rectificación aportando datos distintos a los inicialmente transmitidos, las obligaciones a que se refiere el párrafo primero de este apartado solo se considerarán cumplidas cuando resulte posible efectuar una nueva liquidación de cuotas dentro de plazo reglamentario, salvo que la imposibilidad de liquidar en plazo se deba a causas imputables exclusivamente a la Administración. Tampoco se considerarán incumplidas las citadas obligaciones cuando, una vez practicada la liquidación y dentro del plazo reglamentario, el sujeto responsable del ingreso solicite la rectificación de errores materiales, aritméticos o de cálculo en la citada liquidación imputables exclusivamente a la Administración y ello comporte la práctica de una nueva liquidación corrigiendo tales errores fuera de dicho plazo.

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

4. En el sistema de liquidación simplificada de cuotas a que se refiere la letra c) del artículo 22.1 no será exigible el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 de este artículo, siempre que el alta de los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, en los supuestos en que ese alta proceda, se haya solicitado dentro del plazo reglamentariamente establecido. De solicitarse el alta fuera del plazo reglamentario, el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 de este artículo no será exigible respecto a la liquidación de las cuotas correspondientes a los periodos posteriores a la presentación de la solicitud, que se efectuará mediante este sistema. En tales casos, será aplicable lo previsto en esta ley para los supuestos en que, existiendo dichas obligaciones, se hubieran cumplido dentro de plazo.

5. El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 dentro de plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas. Fuera del supuesto regulado en este apartado, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas, cualquiera que sea el momento del pago de las mismas y hayan sido o no reclamadas en período voluntario o en vía de apremio, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el pago de sus respectivos créditos frente a la Tesorería General de la Seguridad Social o a la entidad gestora o colaboradora correspondiente.

Artículo 30. Recargos por ingreso fuera de plazo.

1. Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

2.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

2. Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con el recargo del 20 por ciento. Téngase en cuenta que esta última actualización, establecida por el art. 1 de la Ley 6/2017, de 24 de octubre. Ref. BOE-A-2017-12207#ar, entra en vigor el 1 de enero de 2018, según determina su disposición final 13. Redacción anterior: "Artículo 30. Recargos por ingreso fuera de plazo. 1. Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29, un recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas tras el vencimiento del plazo para su ingreso.

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso. 2. Las deudas con la Seguridad Social que tengan carácter de ingresos de derecho público y cuyo objeto esté constituido por recursos distintos a cuotas, cuando no se abonen dentro del plazo reglamentario que tengan establecido se incrementarán con el recargo previsto en el apartado 1.a)."

Se modifica, con efectos de 1 de enero de 2018, por el art. 1 de la Ley 6/2017, de 24 de octubre. Ref. BOE-A-2017-12207#ar

Artículo 31. Interés de demora.

1. Los intereses de demora por las deudas con la Seguridad Social serán exigibles, en todo caso, si no se hubiese abonado la deuda una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción. Asimismo serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

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

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

Artículo 32. Imputación de pagos.

Sin perjuicio de las especialidades previstas en esta ley para los aplazamientos y en el ordenamiento jurídico para el deudor incurso en procedimiento concursal, el cobro parcial de la deuda apremiada se imputará, en primer lugar, al pago de la que hubiera sido objeto del embargo o garantía cuya ejecución haya producido dicho cobro y, luego, al resto de la deuda. Tanto en un caso como en otro, el cobro se aplicará primero a las costas y luego a los títulos más antiguos, distribuyéndose proporcionalmente el importe entre principal, recargo e intereses.

Artículo 33. Reclamaciones de deudas.

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

a) Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos. Si estas circunstancias fuesen comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social con la propuesta de liquidación que proceda.

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

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

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

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

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

se emita dicha reclamación.

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

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

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

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

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

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

5. La interposición de recurso de alzada contra las reclamaciones de deuda solo suspenderá el procedimiento recaudatorio cuando se garantice con aval suficiente o se consigne el importe de la deuda, incluido, en su caso, el recargo en que se hubiese incurrido. En caso de resolución desestimatoria del recurso, transcurrido el plazo de quince días desde su notificación sin pago de la deuda se iniciará el procedimiento de apremio mediante la expedición de la providencia de apremio o el procedimiento de deducción, según proceda.

Artículo 34. Actas de liquidación de cuotas.

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

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

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

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

d) Aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, previstas reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo. En los casos a los que se refieren las letras a), b) y c), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá formular requerimientos a los sujetos obligados al pago de cuotas adeudadas por cualquier causa, previo reconocimiento de la deuda por aquellos ante el funcionario actuante. En este caso, el ingreso de la deuda por cuotas contenida en el requerimiento será hecho efectivo en el plazo que determine la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que no será inferior a un mes ni superior a cuatro meses. En caso de incumplimiento del requerimiento, se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas. Las actas de liquidación de cuotas se extenderán por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, notificándose en todos los casos a través de los órganos de dicha Inspección que, asimismo, notificarán las actas de infracción practicadas por los mismos hechos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

2. Las actas de liquidación extendidas con los requisitos reglamentariamente establecidos, una vez notificadas a los interesados, tendrán el carácter de liquidaciones provisionales y se elevarán a definitivas mediante acto

administrativo de la Dirección General o de la respectiva Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, a propuesta del órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, preceptiva y no vinculante, tras el trámite de audiencia al interesado. Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso de alzada ante el órgano superior jerárquico del que los dictó. De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores, pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización a que la liquidación se contrae.

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

4. Las actas de liquidación y las de infracción que se refieran a los mismos hechos se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La competencia y el procedimiento para su resolución son los señalados en el apartado 2. Las sanciones por infracciones propuestas en dichas actas de infracción se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía, si el infractor diese su conformidad a la liquidación practicada ingresando su importe en el plazo señalado en el apartado 3. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente.

Artículo 35. Determinación de las deudas por cuotas.

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

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

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

2. Las actas de liquidación se extenderán con base en la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser esta superior en razón del trabajo que realice por cuenta ajena y que deba integrar la base de cotización en los términos establecidos en la ley o en las normas de desarrollo. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrado el grupo o categoría profesional de los trabajadores a que se refiera el acta de liquidación, salvo en aquellos supuestos en que resulten de aplicación bases únicas.

Artículo 36. Facultades de comprobación.

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

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

b) En el ámbito del sistema a que se refiere el artículo 22.1.c), serán exigidas por la Tesorería General de la Seguridad Social mediante liquidación de cuotas complementaria, sin aplicación de recargos, a aquella que es objeto de comprobación y cobro a través del sistema de domiciliación en cuenta para la cotización a

efectuar en el plazo reglamentario de ingreso, en aquellos supuestos en que dicho sistema resulte obligatorio, así como en aquellos casos de aplicación voluntaria del mismo. En caso de impago, se continuará con el procedimiento de recaudación de la Seguridad Social.

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

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

Se modifica por la disposición final 4.2 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Ref. BOE-A-2023-625#df-4

Artículo 37. Medidas cautelares.

1. Para asegurar el cobro de las deudas con la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá adoptar medidas cautelares de carácter provisional cuando existan indicios racionales de que, en otro caso, dicho cobro se verá frustrado o gravemente dificultado. Las medidas habrán de ser proporcionadas al daño que se pretenda evitar. En ningún caso se adoptarán aquellas que puedan producir un perjuicio de difícil o imposible reparación.

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

a) Retención del pago de devoluciones de ingresos indebidos o de otros pagos que deba realizar la Tesorería General de la Seguridad Social, en la cuantía estrictamente necesaria para asegurar el cobro de la deuda. La retención cautelar total o parcial de una devolución de ingresos indebidos deberá ser notificada al interesado juntamente con el acuerdo de devolución.

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

c) Cualquiera otra legalmente prevista.

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

4. Las medidas cautelares así adoptadas se levantarán, aun cuando no haya sido pagada la deuda, si desaparecen las circunstancias que justificaron su adopción o si, a solicitud del interesado, se acuerda su sustitución por otra garantía que se estime suficiente. Las medidas cautelares podrán convertirse en definitivas en el marco del procedimiento de apremio. En otro caso, se levantarán de oficio, sin que puedan prorrogarse más allá del plazo de seis meses desde su adopción.

5. Se podrá acordar el embargo preventivo de dinero y mercancías en cuantía suficiente para asegurar el pago de la deuda con la Seguridad Social que corresponda exigir por actividades y trabajos lucrativos ejercidos sin establecimiento cuando los trabajadores no hayan sido afiliados o, en su caso, no hayan sido dados de alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda. Asimismo, podrán intervenirse los ingresos de los espectáculos públicos de las empresas cuyos trabajadores no hayan sido afiliados ni dados de alta o por los que no hubieran efectuado sus cotizaciones a la Seguridad Social.

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

1. Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez adquiera firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, en los casos en que estas procedan, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión de providencia de apremio, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.
2. La providencia de apremio, emitida por el órgano competente, constituye el título ejecutivo suficiente para el inicio del procedimiento de apremio por la Tesorería General de la Seguridad Social y tiene la misma fuerza ejecutiva que las sentencias judiciales para proceder contra los bienes y derechos de los sujetos obligados al pago de la deuda. En la notificación de la providencia de apremio se advertirá al sujeto responsable de que si la deuda exigida no se ingresa dentro de los quince días siguientes a su recepción o publicación serán exigibles los intereses de demora devengados y se procederá al embargo de sus bienes.
3. El recurso de alzada contra la providencia de apremio solo será admisible por los siguientes motivos, debidamente justificados:

a) Pago.
b) Prescripción.
c) Error material o aritmético en la determinación de la deuda.
d) Condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento.
e) Falta de notificación de la reclamación de deuda, cuando esta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que las mismas o las autoliquidaciones de cuotas originen. La interposición del recurso suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de la presentación de la garantía, hasta la resolución de la impugnación.

4. Si los interesados formularan recurso de alzada o contencioso-administrativo contra actos dictados en el procedimiento ejecutivo distintos de la providencia de apremio, el procedimiento de apremio no se suspenderá si no se realiza el pago de la deuda perseguida, se garantiza con aval suficiente o se consigna su importe, incluidos el recargo, los intereses devengados y un 3 por ciento del principal como cantidad a cuenta de las costas reglamentariamente establecidas, a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social.
5. La ejecución contra el patrimonio del deudor se efectuará mediante el embargo y la realización del valor o, en su caso, la adjudicación de bienes del deudor a la Tesorería General de la Seguridad Social. El embargo se efectuará en cuantía suficiente para cubrir el principal de la deuda, los recargos y los intereses y costas del procedimiento que se hayan causado y se prevea que se causen hasta la fecha de ingreso o de la adjudicación a favor de la Seguridad Social, con respeto siempre al principio de proporcionalidad. Si el cumplimiento de la obligación con la Seguridad Social estuviera garantizado mediante aval, prenda, hipoteca o cualquiera otra garantía personal o real, se procederá en primer lugar a ejecutarla, lo que se realizará en todo caso por los órganos de recaudación de la Administración de la Seguridad Social, a través del procedimiento administrativo de apremio.
6. Si el deudor fuese una administración pública, organismo autónomo, entidad pública empresarial o, en general, cualquier entidad de derecho público, el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, transcurridos los plazos a que se refiere el apartado 1, iniciará el procedimiento de deducción, acordando, previa audiencia de la entidad afectada, la retención a favor de la Seguridad Social en la cuantía que corresponda por principal, recargo e intereses, sobre el importe total que con cargo a los Presupuestos Generales del Estado deba transferirse a la entidad deudora, quedando extinguida total o parcialmente la deuda desde que la Tesorería General de la Seguridad Social aplique el importe retenido al pago de la misma. Solo se iniciará la vía de apremio sobre el patrimonio de estas entidades, en los términos establecidos en el apartado 2, cuando la ley prevea que puedan ostentar la titularidad de bienes embargables. En este caso y una vez definitiva en vía administrativa la providencia de apremio, el órgano competente de la Tesorería General de la Seguridad Social acordará la retención prevista en el párrafo anterior, sin perjuicio de la continuación del procedimiento de apremio sobre los bienes embargables hasta completar el cobro de los débitos.
7. Las costas y gastos que origine la recaudación en vía ejecutiva serán siempre a cargo del sujeto responsable del pago.

8. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, aprobará el procedimiento para el cobro de las deudas con la Seguridad Social en vía de apremio.
9. Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 39 y en la normativa reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Artículo 39. Tercerías.

1. Corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social la resolución de las tercerías que se susciten en el procedimiento de apremio. Su interposición ante dicho organismo será requisito previo para que puedan ejercitarse ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria.
2. La tercería solo podrá fundarse en el dominio de los bienes embargados al deudor o en el derecho del tercerista a ser reintegrado de su crédito con preferencia al perseguido en el expediente de apremio.
3. Si la tercería fuese de dominio, se suspenderá el procedimiento de apremio hasta que aquella se resuelva y una vez se hayan tomado las medidas de aseguramiento subsiguientes al embargo, según la naturaleza de los bienes. Si fuese de mejor derecho, proseguirá el procedimiento hasta la realización de los bienes y el producto obtenido se consignará en depósito a resultas de la tercería. No será admitida la tercería de dominio después de otorgada la escritura pública, de consumada la venta de los bienes de que se trate o de su adjudicación en pago a la Seguridad Social. La tercería de mejor derecho no se admitirá después de haber recibido el recaudador el precio de la venta.

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

1. Las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, así como las entidades sin personalidad, estarán obligadas a proporcionar a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina, cuando así lo requieran, aquellos datos, informes, antecedentes y justificantes con incidencia en las competencias de la Administración de la Seguridad Social, especialmente en el ámbito de la liquidación, control de la cotización y de recaudación de los recursos de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta. Especialmente, las personas o entidades depositarias de dinero en efectivo o en cuenta, valores u otros bienes de deudores a la Seguridad Social en situación de apremio, estarán obligadas a informar a la Tesorería General de la Seguridad Social y a cumplir los requerimientos que le sean hechos por la misma en el ejercicio de sus funciones legales.
2. Las obligaciones a que se refiere el apartado anterior deberán cumplirse bien con carácter general o bien a requerimiento individualizado de los órganos competentes de la Administración de la Seguridad Social, en la forma y plazos que reglamentariamente se determinen.
3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los números anteriores de este artículo no podrá ampararse en el secreto bancario. Los requerimientos relativos a los movimientos de cuentas corrientes, depósitos de ahorro y a plazo, cuentas de préstamos y créditos y demás operaciones activas o pasivas de los bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito y cuantas personas físicas o jurídicas se dediquen al tráfico bancario o crediticio, se efectuarán previa autorización del titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, el titular de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social competente, y deberán precisar las operaciones objeto de investigación, los sujetos pasivos afectados y el alcance de la misma en cuanto al período de tiempo a que se refieren.
4. Los funcionarios públicos, incluidos los profesionales oficiales, están obligados a colaborar con la Administración de la Seguridad Social suministrando toda clase de información de que dispongan, siempre que sea necesaria para el cumplimiento de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente respecto de la liquidación, control de la cotización y la recaudación de recursos de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, salvo que sea aplicable:

a) El secreto del contenido de la correspondencia.

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

exclusivamente estadística.

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

5. La obligación de los profesionales de facilitar información de transcendencia recaudatoria a la Administración de la Seguridad Social no alcanzará a los datos privados no patrimoniales que conozcan por razón del ejercicio de su actividad, cuya revelación atente al honor o a la intimidad personal o familiar de las personas. Tampoco alcanzará a aquellos datos confidenciales de sus clientes de los que tengan conocimiento como consecuencia de la prestación de servicios profesionales de asesoramiento o defensa. Los profesionales no podrán invocar el secreto profesional a efectos de impedir la comprobación de su propia cotización a la Seguridad Social. A efectos del artículo octavo, apartado uno, de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, se considerará autoridad competente al titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a los titulares de los órganos y centros directivos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones y del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como al titular de la Dirección General y a los titulares de las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

6. La cesión de aquellos datos de carácter personal que se deba efectuar a la Administración de la Seguridad Social conforme a lo dispuesto en este artículo o, en general, en cumplimiento del deber de colaborar con la Administración de la Seguridad Social para el desempeño de cualquiera de sus funciones, especialmente respecto de la efectiva liquidación, control de la cotización, recaudación de los recursos de la Seguridad Social y de los conceptos de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social, no requerirá el consentimiento del afectado. A los efectos señalados en el párrafo anterior, así como respecto de la cesión de datos de carácter no personal, las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los titulares de los órganos del Estado, de las comunidades autónomas y de las entidades locales; los organismos autónomos, las agencias y las entidades públicas empresariales; las autoridades laborales; las cámaras y corporaciones, colegios y asociaciones profesionales; las mutualidades de previsión social; las demás entidades públicas y quienes, en general, ejerzan o colaboren en el ejercicio de funciones públicas, estarán obligados a suministrar a la Administración de la Seguridad Social cuantos datos, informes y antecedentes precise esta para el adecuado ejercicio de cualquiera de las funciones de la Administración de la Seguridad Social, especialmente respecto de sus funciones liquidatorias, de control de la cotización y recaudatorias, mediante disposiciones de carácter general o a través de requerimientos concretos y a prestarle, a ella y a su personal, apoyo, concurso, auxilio y protección para el ejercicio de sus competencias. La cesión de datos a que se refiere este artículo se instrumentará preferentemente por medios informáticos. A tal efecto la Administración de la Seguridad Social podrá recabar a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas habilitados al efecto, los datos o la información necesaria para la tramitación de los procedimientos que resulten de su competencia.

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

Se modifica por la disposición final 5.1 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. Ref. BOE-A-2021-1130#df-5

Artículo 41. Levantamiento de bienes embargables.

Las personas o entidades depositarias de bienes embargables que, con conocimiento previo del embargo practicado por la Seguridad Social, conforme al procedimiento administrativo de apremio reglamentariamente establecido, colaboren o consientan en el incumplimiento de las órdenes de embargo o en el levantamiento de los bienes, serán responsables solidarios del pago de la deuda hasta el importe del valor

de los bienes que se hubieran podido embargar o enajenar.

CAPÍTULO IV Acción protectora

Sección 1.ª Disposiciones generales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Cualquier prestación de carácter público que tenga como finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, forma parte del sistema de la Seguridad Social y está sujeta a los principios recogidos en el artículo 2. Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las ayudas de otra naturaleza que, en el ejercicio de sus competencias, puedan establecer las comunidades autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas. Se sustituyen las referencias a «invalidez no contributiva» por «incapacidad no contributiva» según establece la disposición adicional única de la Ley 2/2025, de 29 de abril. Ref. BOE-A-2025-8567 Se modifica la letra c) del apartado 1 por la disposición final 4.1 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21007#df-4 Se modifica la letra c) del apartado 1 por la disposición final 4.1 del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo. Ref. BOE-A-2020-5493#df-4 Se modifica la letra c) del apartado 1 por el art. 4.1 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4 Se modifica la letra c) del apartado 1 por el art. 1.1 de la Ley 3/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-2975 Téngase en cuenta para su aplicación, la disposición transitoria de la citada ley.

Artículo 43. Mejoras voluntarias.

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

2. Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el apartado

anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva.

Artículo 44. Caracteres de las prestaciones.

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

a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.

b) Cuando se trate de obligaciones contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social. En materia de embargo se estará a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

2. Las percepciones derivadas de la acción protectora de la Seguridad Social estarán sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras de cada impuesto.

3. No podrá ser exigida ninguna tasa fiscal, ni derecho de ninguna clase, en cuantas informaciones o certificaciones hayan de facilitar los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social, y los organismos administrativos, judiciales o de cualquier otra clase, en relación con las prestaciones y beneficios a que se refiere el apartado 1.

Artículo 45. Responsabilidad en orden a las prestaciones.

1. Las entidades gestoras de la Seguridad Social serán responsables de las prestaciones cuya gestión les esté atribuida, siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y particulares exigidos para causar derecho a las mismas en las normas establecidas en esta ley y en las específicas que sean aplicables a los distintos regímenes especiales.

2. Para la imputación de responsabilidades en orden a las prestaciones contributivas, a entidades o personas distintas de las determinadas en el apartado anterior, se estará a lo dispuesto en la presente ley, en sus disposiciones de desarrollo y aplicación o en las normas reguladoras de los regímenes especiales.

Artículo 46.

Pago de las pensiones contributivas derivadas de contingencias comunes y de las pensiones no contributivas.

1. Las pensiones contributivas derivadas de contingencias comunes de cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social serán satisfechas en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

2. Asimismo, el pago de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación se fraccionará en catorce pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre.

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

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

1. En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena. A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause esta.

2. Cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación en virtud de un aplazamiento en el pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpla los plazos o condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la

deuda con la Seguridad Social en su totalidad. A tal fin, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.1.b), la entidad gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada.
3. A efectos del reconocimiento del derecho a una pensión, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste como tal en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente. En estos supuestos, la entidad gestora revisará, con periodicidad anual, todas las pensiones reconocidas durante el ejercicio inmediato anterior bajo la presunción de situación de estar al corriente para verificar el ingreso puntual y efectivo de esas cotizaciones. De no haberse producido el mismo, se procederá inmediatamente a la suspensión del pago de la pensión, aplicándose las mensualidades retenidas a la amortización de las cuotas adeudadas hasta su total extinción, rehabilitándose el pago de la pensión a partir de ese momento. Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación siempre que el trabajador acredite el periodo mínimo de cotización exigible, sin computar a estos efectos el periodo de tres meses referido en el mismo.

Artículo 48. Transformación de los plazos en días.

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

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

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

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

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

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

1. Cuando durante la tramitación de una solicitud de pensión al amparo de una norma internacional se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder a la pensión computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España, se reconocerá el derecho a dicha pensión sin necesidad de esperar a conocer los periodos de seguro certificados por los demás estados afectados. Este reconocimiento será provisional y puede verse afectado por los periodos de seguro certificados o por las resoluciones adoptadas por los estados afectados recibidas con posterioridad a esta resolución. Recibida la citada certificación, se dictará resolución definitiva confirmando la resolución provisional o modificándola, en caso de que la cuantía de la pensión resultante de totalizar dichos periodos varíe respecto de la de la pensión reconocida provisionalmente.
2. Lo establecido en el apartado anterior será igualmente aplicable a las pensiones que se reconozcan a prorrata temporis como consecuencia del cómputo de periodos que el otro Estado haya certificado expresamente como provisionales.

Téngase en cuenta que este artículo, añadido por el art. único.3 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967#au , entra en vigor el 17 de junio de 2023, según establece su disposición final 10.

Se añade por el art. único.3 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Esta modificación entra en vigor el 17 de junio de 2023, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10

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

1. Los beneficiarios de prestaciones económicas, o de complementos por mínimos, cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España podrán ser citados a comparecencia en las oficinas de la entidad gestora competente con la periodicidad que esta determine.
2. A efectos del mantenimiento del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, o a los complementos por mínimos, para cuya percepción se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, a efectos de las prestaciones y subsidios por desempleo, será de aplicación lo que determine su normativa específica.
3. Para el mantenimiento del derecho a las prestaciones sanitarias en las que se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario de dichas prestaciones tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural.

Artículo 52. Adopción de medidas cautelares.

1. El incumplimiento por parte de los beneficiarios o causantes de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social de la obligación de presentar, en los plazos establecidos, declaraciones preceptivas, documentos, antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad gestora, cuando a ello sean requeridos, siempre que los mismos puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, o al complemento por mínimos, podrá dar lugar a que por las entidades gestoras de la Seguridad Social se suspenda cautelarmente el abono de las citadas prestaciones o del complemento hasta que quede debidamente acreditado, por los citados beneficiarios o causantes, que se cumplen los requisitos legales imprescindibles para el mantenimiento del derecho a aquellos.
2. Asimismo, la incomparecencia de los beneficiarios de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, o del complemento por mínimos, cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España, cuando sean citados por la entidad gestora competente de conformidad con lo previsto en el artículo 51.1, podrá dar lugar a la suspensión cautelar del abono de la prestación o del complemento.
3. Si se presenta la información solicitada o se comparece transcurrido el plazo fijado, se producirá la rehabilitación de la prestación o, en su caso, del complemento por mínimos, cuando concurran los requisitos para el mantenimiento del derecho, con una retroactividad máxima de noventa días naturales.
4. Lo previsto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 47.1.d) del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

Artículo 53. Prescripción.

1. El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate, sin perjuicio de las excepciones que se determinen en la presente ley y de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud. Si el contenido económico de las prestaciones ya reconocidas resultara afectado con ocasión de solicitudes de revisión de las mismas, los efectos económicos de la nueva cuantía tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de dicha solicitud. Esta regla de retroactividad máxima no operará en los supuestos de rectificación de errores materiales, de hecho o aritméticos ni cuando de la revisión derive la obligación de

reintegro de prestaciones indebidas a la que se refiere el artículo 55.
2. La prescripción se interrumpirá por las causas ordinarias del artículo 1973 del Código Civil y, además, por la reclamación ante la Administración de la Seguridad Social o el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como en virtud de expediente que tramite la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el caso de que se trate.
3. En el supuesto de que se entable acción judicial contra un presunto culpable, criminal o civilmente, la prescripción quedará en suspenso mientras aquella se tramite, volviendo a contarse el plazo desde la fecha en que se notifique el auto de sobreseimiento o desde que la sentencia adquiera firmeza. Redactado el apartado 2 conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016. Ref. BOE-A-2016-1320 .

Artículo 54. Caducidad.

1. El derecho al percibo de las prestaciones a tanto alzado y por una sola vez caducará al año, a contar desde el día siguiente al de haber sido notificada en forma al interesado su reconocimiento.
2. Cuando se trate de prestaciones periódicas, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

Artículo 55. Reintegro de prestaciones indebidas.

1. Los trabajadores y las demás personas que hayan percibido indebidamente prestaciones de la Seguridad Social vendrán obligados a reintegrar su importe.
2. Quienes por acción u omisión hayan contribuido a hacer posible la percepción indebida de una prestación responderán subsidiariamente con los perceptores, salvo buena fe probada, de la obligación de reintegrar que se establece en el apartado anterior.
3. La obligación de reintegro del importe de las prestaciones indebidamente percibidas prescribirá a los cuatro años, contados a partir de la fecha de su cobro, o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución, con independencia de la causa que originó la percepción indebida, incluidos los supuestos de revisión de las prestaciones por error imputable a la entidad gestora.
4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda.

Sección 4.ª Revalorización, importes máximos y mínimos de pensiones y complemento de maternidad

Artículo 56. Consideración como pensiones públicas.

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

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

El importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Cuando el importe inicial de la pensión quede limitado en el ejercicio en el que se cause en la cuantía máxima de las pensiones contributivas establecida en el párrafo anterior, dicho importe se revalorizará el año siguiente mediante la aplicación del porcentaje previsto en el artículo 58.2 y las sucesivas revalorizaciones anuales se efectuarán sobre el importe resultante de la revalorización del año anterior. En el caso de pensiones concurrentes, la suma de todas ellas no podrá superar el importe de la cuantía máxima vigente en la fecha del hecho causante de la nueva pensión, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores conforme al artículo 58.2. Si se extinguiera una de las pensiones concurrentes, la suma de las restantes no podrá superar la cuantía máxima vigente en el ejercicio en el que se reconoció la última pensión en vigor, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores.

Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. único.4 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967#au , entra en vigor el 1 de enero de 2025, según establece su disposición final 10. Redacción anterior: "El importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social por cada beneficiario no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado."

Se modifica por el art. único.4 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Esta modificación entra en vigor el 1 de enero de 2025, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10

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

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

2. A estos efectos, todas las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior. En ese mismo porcentaje se actualizarán anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado la cuantía máxima de las pensiones a que se refiere el artículo 57 y la cuantía mínima de las pensiones prevista en el artículo 59. Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 2, establecida por el art. único.5 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967#au , entra en vigor el 1 de enero de 2024, según establece su disposición final 10. Redacción anterior: "2. A estos efectos, las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior."

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

4. (Derogado) Téngase en cuenta que la derogación del apartado 4, establecida por la disposición derogatoria.3 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967#dd , produce efectos desde el 1 de enero de 2025. Redacción anterior: "4. El importe de la revalorización anual de las pensiones de la Seguridad Social no podrá determinar para estas, una vez revalorizadas, un valor íntegro anual superior a la cuantía establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sumado, en su caso, al importe anual íntegro ya revalorizado de las otras pensiones públicas percibidas por su titular."

5. La revalorización de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que esté a cargo de la Seguridad Social española un tanto por ciento de su cuantía teórica se llevará a cabo aplicando dicho tanto por ciento al incremento que hubiera correspondido de hallarse a cargo de la Seguridad Social española el cien por cien de la citada pensión. Se modifica el apartado 2, se añade el 5 y se deroga el apartado 4 por el art. único.5 y la disposición derogatoria.3 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au La derogación del apartado 4 produce efectos el 1 de enero de 2025, la modificación del apartado 2 entra en vigor el 1 de enero de 2024, y el nuevo apartado 5 entra en vigor el 18 de marzo de 2023, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10 Se modifica por el art. 1.1 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21652#a1 Téngase en cuenta que en 2022 la actualización de las pensiones se realizará de acuerdo con lo establecido en el título IV y disposiciones concordantes de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, no siendo de aplicación lo dispuesto en este artículo, según determina su disposición adicional cuadragésima quinta. Ref. BOE-A-2021-21653#da-45 Se suspende la aplicación de este artículo en 2021, por la disposición adicional 48 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2020-17339#da-49 , realizándose la revalorización de las pensiones de acuerdo con lo establecido en el título IV y disposiciones concordantes de la citada Ley. Se suspende la aplicación de este artículo en 2020, por la disposición adicional única del Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero. Ref. BOE-A-2020-501#da , realizándose la revalorización de las pensiones de acuerdo con lo establecido en el art. 1 del citado Real Decreto-ley. Se suspende la aplicación de este artículo, desde el 1 enero de 2020 y en tanto entre en vigor la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año u otra norma con rango legal

que regule esta materia, por el art. 7.1.b) del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre. Ref. BOE-A-2019-18611#a7

Artículo 59. Complementos para pensiones inferiores a la mínima.

1. Los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social que no perciban rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español en los términos que legal o reglamentariamente se determinen. Los complementos por mínimos serán incompatibles con la percepción por el pensionista de los rendimientos indicados en el párrafo anterior cuando la suma de todas las percepciones mencionadas, excluida la pensión que se vaya a complementar, exceda el límite fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. A efectos del reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, de los rendimientos íntegros procedentes del trabajo, de capital y de actividades económicas percibidos por el pensionista y computados en los términos establecidos en la legislación fiscal, se excluirán los gastos deducibles de acuerdo con dicha legislación.

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

3. Si después de haber aplicado lo dispuesto en el apartado anterior la suma de los importes de las pensiones reconocidas al amparo de una norma internacional y, en su caso, del importe del complemento, calculado según lo previsto en el apartado anterior, fuese inferior al importe mínimo de la pensión de que se trate vigente en cada momento en España, se garantizará al beneficiario, en tanto resida en territorio español y reúna los requisitos exigidos al efecto, la diferencia entre la suma de las pensiones reconocidas, españolas y extranjeras, y el referido importe mínimo. A estos efectos, las cuantías fijas del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez tendrán la consideración de importes mínimos.

4. El importe de los complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo establecido en el artículo 364.1.a) para las unidades económicas en las que concurran dos beneficiarios con derecho a pensión. Cuando la pensión de orfandad se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del importe de los complementos por mínimos a que se refiere el párrafo anterior solo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento de la pensión de orfandad. Los pensionistas de gran incapacidad que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que les atiende no resultarán afectados por los límites establecidos en este apartado. Se sustituyen las referencias a «gran invalidez» por «gran incapacidad» según establece la disposición adicional única de la Ley 2/2025, de 29 de abril. Ref. BOE-A-2025-8567

Se modifica por el art. único.6 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Redactado el apartado 2 conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016. Ref. BOE-A-2016-1320 .

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

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones

contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Este complemento tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva. El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas. La percepción del complemento estará sujeta además a las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

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

4. No se tendrá derecho a este complemento en los casos de jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 215 y el apartado sexto de la disposición transitoria cuarta. No obstante, se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

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

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

7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder. Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquél que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento. Se modifica el apartado 1 y se añade el 7 por el art. único.7 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Se modifica por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero. Ref. BOE-A-2021-1529#a1 Téngase en cuenta, sobre determinación y aplicación del importe mensual del complemento, lo dispuesto en la disposición adicional 1 del citado Real Decreto-ley.

Artículo 61. Pensiones extraordinarias originadas por actos de terrorismo.

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

2. El importe mínimo mensual de las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo que se reconozcan y abonen por la Seguridad Social será el equivalente al triple del indicador público de renta de efectos múltiples vigente en cada momento. Las diferencias existentes entre las cuantías de las pensiones que hubieran correspondido y las que realmente se abonen serán financiadas con cargo a los Presupuestos del Estado. A los efectos previstos en este apartado, las pensiones por muerte y supervivencia causadas por un mismo hecho se

computarán conjuntamente.

Artículo 62. Revalorización.

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

Sección 5.ª Servicios sociales

Artículo 63. Objeto.

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

Sección 6.ª Asistencia social

Artículo 64. Concepto.

1. La Seguridad Social, con cargo a los fondos que a tal efecto se determinen, podrá dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan los servicios y auxilios económicos que, en atención a estados y situaciones de necesidad, se consideren precisos, previa demostración, salvo en casos de urgencia, de que el interesado carece de los recursos indispensables para hacer frente a tales estados o situaciones. En las mismas condiciones, en los casos de separación judicial o divorcio, tendrán derecho a las prestaciones de asistencia social el cónyuge o ex cónyuge y los descendientes que hubieran sido beneficiarios por razón de matrimonio o filiación. Reglamentariamente se determinarán las condiciones de la prestación de asistencia social al cónyuge e hijos, en los casos de separación de hecho, de las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.
2. La asistencia social podrá ser concedida por las entidades gestoras con el límite de los recursos consignados a este fin en los Presupuestos correspondientes, sin que los servicios o auxilios económicos otorgados puedan comprometer recursos del ejercicio económico siguiente a aquel en que tenga lugar la concesión.

Artículo 65. Contenido de las ayudas asistenciales.

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

TÍTULO II Régimen General de la Seguridad Social

CAPÍTULO I Campo de aplicación

Artículo 136. Extensión.

1. Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.
2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:
   a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

b) Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b).
c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma. Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.
d) Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).
e) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e). Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.
f) El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.
g) Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.
h) Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.
i) Los laicos o seglares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesiástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seglares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.
j) Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.
k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.
l) El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.
m) El personal funcionario a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella.
n) Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso. ñ) Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.
o) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios

Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial, a salvo de lo previsto en los artículos 74 y 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

p) Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Redactado el apartado 2.o) conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016. Ref. BOE-A-2016-1320 .

Artículo 137. Exclusiones.

No darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.

b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

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

Sección 1.ª Inscripción de empresas y afiliación de trabajadores

Artículo 138. Inscripción de empresas.

1. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, y en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal a su servicio. Los empresarios deberán comunicar las variaciones que se produzcan de los datos facilitados al solicitar su inscripción, en especial la referente al cambio de la entidad que deba asumir la cobertura de las contingencias indicadas anteriormente, así como su extinción o el cese temporal o definitivo de su actividad, a efectos de practicar su baja.

2. Las actuaciones en materia de inscripción a que se refiere el apartado anterior se efectuarán ante el correspondiente organismo de la Administración de la Seguridad Social, a nombre de la persona física o jurídica o entidad sin personalidad titular de la empresa. Dicho organismo podrá, también, realizar de oficio tales actuaciones cuando por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley constate el incumplimiento de la obligación de efectuarlas, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo.

3. A los efectos de la presente ley se considerará empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica o entidad sin personalidad, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el artículo 136. Se modifican los apartados 1 y 2 por la disposición final 4.3 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Ref. BOE-A-2023-625#df-4

Artículo 139. Afiliación, altas y bajas.

1. Los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General.

2. En el caso de que el empresario incumpla las obligaciones que le impone el apartado anterior, el trabajador

podrá instar su afiliación, alta o baja, directamente al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Dicho organismo podrá, también, efectuar tales actos de oficio en los supuestos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo.
3. El reconocimiento del derecho al alta y a la baja en el Régimen General corresponderá al organismo de la Administración de la Seguridad Social que reglamentariamente se establezca.
4. Salvo disposición legal expresa en contrario, la situación de alta del trabajador en este Régimen General condicionará la aplicación al mismo de las normas del presente título.
Se modifica el apartado 2 por la disposición final 4.4 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Ref. BOE-A-2023-625#df-4

Artículo 140. Procedimiento y plazos.
1. El cumplimiento de las obligaciones que se establecen en los artículos anteriores se ajustará, en cuanto a la forma, plazos y procedimiento, a lo establecido reglamentariamente.
2. La afiliación y altas sucesivas solicitadas fuera de plazo por el empresario o el trabajador no tendrán efecto retroactivo alguno. Cuando tales actos se practiquen de oficio, su eficacia temporal e imputación de responsabilidades resultantes serán las que se determinan en esta ley y sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

Sección 2.ª Cotización

Artículo 141. Sujetos obligados.
1. Estarán sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.
2. La cotización comprenderá dos aportaciones:
a) De los empresarios, y b) de los trabajadores.
3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

Artículo 142. Sujeto responsable.
1. El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad. Responderán, asimismo, solidaria, subsidiariamente o mortis causa las personas o entidades sin personalidad a que se refieren los artículos 18 y 168.1 y 2. La responsabilidad solidaria por sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio que se establece en el citado artículo 168 se extiende a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad al hecho de la sucesión. Se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior. En caso de que el empresario sea una sociedad o entidad disuelta y liquidada, sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social pendientes se transmitirán a los socios o partícipes en el capital, que responderán de ellas solidariamente y hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les hubiere adjudicado.
2. El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 141.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.
3. El empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa

que procedan.

Artículo 143. Nulidad de pactos.

Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario. Igualmente, será nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización que se fijan en el artículo 147.

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

1. La obligación de cotizar nacerá con el inicio de la prestación del trabajo, incluido el período de prueba. La mera solicitud de la afiliación o alta del trabajador al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social surtirá en todo caso idéntico efecto.
2. La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque estos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto a los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.
3. Dicha obligación solo se extinguirá con la solicitud en regla de la baja en el Régimen General al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Sin embargo, dicha comunicación no extinguirá la obligación de cotizar si continuase la prestación de trabajo.
4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, incluidas las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, gestación desde el día primero de la semana trigésima novena y aquella en la que se encuentren las personas donantes de órganos o tejidos para su trasplante; en la de nacimiento y cuidado de menor; en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural; así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1. Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 4, establecida por el art. 1.1 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 , entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según determina su disposición final 4. Redacción anterior: "4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, incluidas las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y gestación desde el día primero de la semana trigésima novena; en la de nacimiento y cuidado de menor; en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural; así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1."
5. La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.
6. La obligación de cotizar por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales existirá aunque la empresa, con infracción de lo dispuesto en esta ley, no tuviera establecida la protección de su personal, o de parte de él, respecto a dichas contingencias. En tal caso, las primas debidas se devengarán a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Se modifica el apartado 4 por el art. 1.1 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 Esta modificación entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según establece la disposición final 4 de la citada Ley.

Se modifica el apartado 4 por la disposición final 3.1 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5364#df-3 Esta modificación entra en vigor el día 1 de junio de 2023, según establece la disposición final 17 de la citada Ley Orgánica.

Se modifica el apartado 4 por la disposición final 10 de la Ley 16/2022, de 5 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14580#df-10 Esta modificación producirá efectos desde el día 1 de enero de 2022, según determina la disposición transitoria 7 de la citada Ley.

Se modifica el apartado 4 por el art. 1.2 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21652#a1

Artículo 145. Tipo de cotización.

1. El tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este Régimen General. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. El tipo de cotización se reducirá en el porcentaje o porcentajes correspondientes a aquellas situaciones y contingencias que no queden comprendidas en la acción protectora que se determine de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, para quienes sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como para otros supuestos establecidos legal o reglamentariamente.

Artículo 146. Cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación, o situación en la tarifa de primas establecida legalmente. Para el cálculo de dichos tipos de cotización se computará el coste de las prestaciones y las exigencias de los servicios preventivos y rehabilitadores.
2. De igual forma se podrán establecer, para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales, tipos adicionales a la cotización de accidentes de trabajo, en relación a la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y a la eficacia de los medios de prevención empleados.
3. La cuantía de los tipos de cotización a que se refieren los apartados anteriores podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención. Asimismo, dicha cuantía podrá aumentarse en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La reducción y el aumento previstos en este apartado no podrán exceder del 10 por ciento de los tipos de cotización, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20 por ciento en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones.
4. Los empresarios que ocupen a trabajadores, a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, deberán cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los establecidos, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto. Lo previsto en este apartado no será de aplicación a los empresarios que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad. Tampoco resultará de aplicación a los trabajadores embarcados en barcos de pesca hasta 10 Toneladas de Registro Bruto incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

Se añade el apartado 4 por la disposición final 2.3 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-17992#df-2

Artículo 147. Base de cotización.

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año. Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo

alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos. Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable. Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato. Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) del citado texto refundido, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

3. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas. Las contribuciones empresariales satisfechas a los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y a instrumentos de modalidad de empleo propios establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social se deberán comunicar, respecto de cada trabajador, código de cuenta de cotización y período de liquidación a la Tesorería General de la Seguridad Social antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Téngase en cuenta que el párrafo final del apartado 3, añadido por la disposición final 4.2 de la Ley 12/2022, de 30 de junio. Ref. BOE-A-2022-10852#df-4 , produce efectos desde el 1 de enero de 2023. 4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y

Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.

Se añade el párrafo final al apartado 3, con efectos de 1 de enero de 2023, por la disposición final 4.2 de la Ley 12/2022, de 30 de junio. Ref. BOE-A-2022-10852#df-4

Artículo 148. Topes máximo y mínimo de la base de cotización.

1. El tope máximo de la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas en este Régimen, será el establecido, para cada año, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. El tope máximo de la base de cotización así establecido será aplicable igualmente en los casos de pluriempleo. A los efectos de esta ley se entenderá por pluriempleo la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen General.
3. La base de cotización tendrá como tope mínimo la cuantía establecida en el artículo 19.2.
4. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social adecuará, en función de los días y horas trabajados, los topes mínimos y las bases mínimas fijados para cada grupo de categorías profesionales, en relación con los supuestos en que, por disposición legal, se establezca expresamente la cotización por días o por horas.

Artículo 149. Cotización adicional por horas extraordinarias.

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización adicional por horas extraordinarias estructurales que superen el tope máximo de ochenta horas establecido en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se efectuará mediante la aplicación del tipo general de cotización establecido para las horas extraordinarias en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 150. Normalización.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social establecerá la normalización de las bases de cotización que resulten con arreglo a lo establecido en la presente sección.

Artículo 151. Cotización adicional en contratos de duración determinada.

1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.
2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.
3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad; ni a los contratos por sustitución.

Se modifica el apartado 3 por la disposición final 1 del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo. Ref. BOE-A-2022-4583#df

Se modifica por el art. 3.1 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#at

Se modifica por la disposición final 2.4 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-17992#df-2

Artículo 152. Cotización al Régimen General a partir de la edad de jubilación.

1. Las empresas y las personas trabajadoras quedarán exentas de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias, respecto de los trabajadores por cuenta ajena y de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, una vez hayan

alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a).
2. La exención en la cotización prevista en este artículo comprenderá también las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.
3. Las exenciones establecidas en este artículo no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las administraciones públicas o en los organismos públicos regulados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
4. Los períodos en los que resulte de aplicación la exención prevista en este artículo serán computados como cotizados a los efectos de acceso y determinación de la cuantía de las prestaciones. La base reguladora de la prestación se determinará, en relación con estos períodos, conforme a lo dispuesto en el artículo 161.4.

Se modifica por el art. 1.3 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21652#a1

Artículo 153. Cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo.

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, los empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

Se modifica por la disposición final 38.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2020-17339#df-39

Artículo 153 bis. Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato.

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente. En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al mes anterior al del inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados. Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada. No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya causado alta en la empresa en el mes anterior al inicio de cada situación, o en el mismo mes del inicio de la situación, para el cálculo de dicho promedio se tomarán las bases de cotización en la empresa afectada correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio de la situación, o al mes del inicio de situación, respectivamente. Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Se modifica por la disposición final 4.5 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Ref. BOE-A-2023-625#df-4

Se añade por el art. 3.2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21788#at

Artículo 153 ter. Cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas.

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena regulado en el artículo 249 quater compatible con la pensión de jubilación, los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresario y trabajador, quedando a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

Téngase en cuenta que este artículo, añadido por la disposición final 4.6 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Ref. BOE-A-2023-625#df-4 , entra en vigor el 1 de abril de 2023, según establece su disposición final 13.c).

Se añade, con efectos de 1 de abril de 2023, por la disposición final 4.6 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero. Ref. BOE-A-2023-625#df-4

Sección 3.ª Recaudación

Artículo 154. Normas generales.

1. A efectos de lo dispuesto en el capítulo III del título I de esta ley, los empresarios y, en su caso, las personas señaladas en los artículos 18 y 168.1 y 2, serán los obligados a ingresar la totalidad de las cuotas de este Régimen General en el plazo, lugar y forma establecidos en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.
2. Serán imputables a los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar los recargos y el interés de demora establecidos en los artículos 30 y 31.
3. El ingreso de las cuotas fuera de plazo reglamentario se efectuará con arreglo al tipo de cotización vigente en la fecha en que las cuotas se devengaron.

CAPÍTULO III Aspectos comunes de la acción protectora

Artículo 155. Alcance de la acción protectora.

1. La acción protectora del Régimen General será la establecida en el artículo 42, con excepción de la protección por cese de actividad y las prestaciones no contributivas. Las prestaciones y beneficios se facilitarán en las condiciones que se determinan en el presente título y en sus disposiciones reglamentarias.
2. En el supuesto de asimilación a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el artículo 136.2.q), la propia norma en la que se disponga dicha asimilación determinará el alcance de la protección otorgada.

Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo.

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso

patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

Artículo 157. Concepto de enfermedad profesional.

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Artículo 158.

Concepto de accidente no laboral y de enfermedad común.

1. Se considerará accidente no laboral el que, conforme a lo establecido en el artículo 156, no tenga el carácter de accidente de trabajo.

2. Se considerará que constituyen enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los apartados 2.e), f) y g) del artículo 156 y en el artículo 157.

Artículo 159. Concepto de las restantes contingencias.

El concepto legal de las restantes contingencias será el que resulte de las condiciones exigidas para el reconocimiento del derecho a las prestaciones otorgadas en consideración a cada una de ellas.

Artículo 160. Riesgos catastróficos.

En ningún caso serán objeto de protección por el Régimen General los riesgos declarados catastróficos al amparo de su legislación especial.

CAPÍTULO IV Normas generales en materia de prestaciones

Artículo 161. Cuantía de las prestaciones.

1. La cuantía de las prestaciones económicas no determinada en la presente ley será fijada en sus normas de desarrollo.

2. La cuantía de las pensiones y de las demás prestaciones cuyo importe se calcule sobre una base reguladora se determinará en función de la totalidad de las bases por las que se haya cotizado durante los períodos que se señalen para cada una de ellas. La cotización adicional por horas extraordinarias a que se refiere el artículo 149 no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones. En todo caso, la base

reguladora de cada prestación no podrá rebasar el tope máximo de la base de cotización previsto en el artículo 148.
3. En los casos de pluriempleo, la base reguladora de las prestaciones se determinará en función de la suma de las bases por las que se haya cotizado en las distintas empresas, siendo de aplicación a la base reguladora así determinada el tope máximo a que se refiere el apartado anterior.
4. Por los períodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencias comunes, en los términos previstos en el artículo 152, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones excluidas de cotización, las bases de cotización correspondientes a las mensualidades de cada ejercicio económico exentas de cotización no podrán ser superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del Índice de Precios de Consumo en el último año indicado más dos puntos porcentuales.

Artículo 162. Caracteres de las prestaciones.

1. Las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social tendrán los caracteres establecidos genéricamente en el artículo 44.
2. Las prestaciones que deban satisfacer los empresarios a su cargo, conforme a lo establecido en el artículo 167.2 y en el párrafo segundo del artículo 173.1, o por su colaboración en la gestión y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en régimen de liquidación, tendrán el carácter de créditos privilegiados, gozando, al efecto, del régimen establecido en el artículo 32 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación al recargo de prestaciones a que se refiere el artículo 164.

Artículo 163. Incompatibilidad de pensiones.

1. Las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. En caso de que se cause derecho a una nueva pensión que resulte incompatible con la que se viniera percibiendo, la entidad gestora iniciará el pago o, en su caso, continuará con el abono de la pensión de mayor cuantía, en términos anuales, con suspensión de la pensión que conforme a lo anterior corresponda. No obstante, el interesado podrá solicitar que se revoque dicho acuerdo y optar por percibir la pensión suspendida. Esta opción producirá efectos económicos a partir del día primero del mes siguiente a la solicitud.
2. El régimen de incompatibilidad establecido en el apartado anterior será también aplicable a la indemnización a tanto alzado prevista en el artículo 196.2 como prestación sustitutiva de pensión de incapacidad permanente en el grado de total.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 38.2 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre. Ref. BOE-A-2020-17339#df-39

Artículo 164. Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.
2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla.
3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.

1. Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario.

2. En las prestaciones cuyo reconocimiento o cuantía esté subordinado, además, al cumplimiento de determinados períodos de cotización, solamente serán computables a tales efectos las cotizaciones efectivamente realizadas o las expresamente asimiladas a ellas en esta ley o en sus disposiciones reglamentarias.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género o violencia sexual, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Se modifica el apartado 5, con efectos desde el 7 de octubre de 2022, por la disposición final 16.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Ref. BOE-A-2022-14630#df-16

Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.

1. A los efectos indicados en el artículo 165.1, la situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta.

2. También tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

3. Los casos de excedencia forzosa, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, convenio especial con la Administración de la Seguridad Social y los demás que señale el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrán ser asimilados a la situación de alta para determinadas contingencias, con el alcance y condiciones que reglamentariamente se establezcan.

4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

5. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa la determinación de los recursos financieros precisos, podrá extender la presunción de alta a que se refiere el apartado anterior a alguna o algunas de las restantes contingencias reguladas en el presente título.

6. Lo establecido en los dos apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de sus trabajadores en el Régimen General, conforme a lo dispuesto en el artículo 139, y de la responsabilidad empresarial que resulte procedente de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

7. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social.

Artículo 167. Responsabilidad en orden a las prestaciones.

1. Cuando se haya causado derecho a una prestación por haberse cumplido las condiciones a que se refiere el artículo 165, la responsabilidad correspondiente se imputará, de acuerdo con sus respectivas competencias, a las entidades gestoras, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresarios que colaboren en la gestión o, en su caso, a los servicios comunes.
2. El incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las prestaciones, previa la fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva.
3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades gestoras, mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o, en su caso, los servicios comunes procederán, de acuerdo con sus respectivas competencias, al pago de las prestaciones a los beneficiarios en aquellos casos, incluidos en dicho apartado, en los que así se determine reglamentariamente, con la consiguiente subrogación en los derechos y acciones de tales beneficiarios. El indicado pago procederá aun cuando se trate de empresas desaparecidas o de aquellas que por su especial naturaleza no puedan ser objeto de procedimiento de apremio. Igualmente, las mencionadas entidades, mutuas y servicios asumirán el pago de las prestaciones, en la medida en que se atenúe el alcance de la responsabilidad de los empresarios respecto a dicho pago. El anticipo de las prestaciones, en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del indicador público de renta de efectos múltiples vigente en el momento del hecho causante o, en su caso, del importe del capital coste necesario para el pago anticipado, con el límite indicado por las entidades gestoras, mutuas o servicios. En todo caso, el cálculo del importe de las prestaciones o del capital coste para el pago de las mismas por las mutuas o empresas declaradas responsables de aquellas incluirá el interés de capitalización y el recargo por falta de aseguramiento establecido pero con exclusión del recargo por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere el artículo 164. Los derechos y acciones que, por subrogación en los derechos y acciones de los beneficiarios, correspondan a aquellas entidades, mutuas o servicios frente al empresario declarado responsable de prestaciones por resolución administrativa o judicial o frente a las entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía, únicamente podrán ejercitarse contra el responsable subsidiario tras la previa declaración administrativa o judicial de insolvencia, provisional o definitiva, de dicho empresario. Cuando, en virtud de lo dispuesto en este apartado, las entidades gestoras, las mutuas y, en su caso, los servicios comunes se subrogasen en los derechos y acciones de los beneficiarios, aquellos podrán utilizar frente al empresario responsable la misma vía administrativa o judicial que se hubiera seguido para la efectividad del derecho y de la acción objeto de subrogación.
4. Corresponderá a la entidad gestora competente la declaración, en vía administrativa, de la responsabilidad en orden a las prestaciones cualquiera que sea la prestación de que se trate, así como de la entidad que, en su caso, deba anticipar aquella o constituir el correspondiente capital coste.

Artículo 168. Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para las contratas y subcontratas de obras y servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, cuando un empresario haya sido declarado responsable, en todo o en parte, del pago de una prestación, a tenor de lo previsto en el artículo anterior, si la correspondiente obra o industria estuviera contratada, el propietario de esta responderá de las obligaciones del empresario si el mismo fuese declarado insolvente. No habrá lugar a esta responsabilidad subsidiaria cuando la obra contratada se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar el titular de un hogar respecto a su vivienda.
2. En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de

cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes.

3. Cuando la prestación haya tenido como origen supuestos de hecho que impliquen responsabilidad criminal o civil de alguna persona, incluido el empresario, la prestación será hecha efectiva, cumplidas las demás condiciones, por la entidad gestora, servicio común o mutua colaboradora con la Seguridad Social, en su caso, sin perjuicio de aquellas responsabilidades. En estos casos, el trabajador o sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables criminal o civilmente. Con independencia de las acciones que ejerciten los trabajadores o sus causahabientes, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria o comunidad autónoma correspondiente y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, tendrán derecho a reclamar al tercero responsable o, en su caso, al subrogado legal o contractualmente en sus obligaciones, el coste de las prestaciones sanitarias que hubiesen satisfecho. Igual derecho asistirá, en su caso, al empresario que colabore en la gestión de la asistencia sanitaria, conforme a lo previsto en la presente ley. Para ejercitar el derecho al resarcimiento a que se refiere el párrafo anterior, la entidad gestora que en el mismo se señala y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresarios, tendrán plena facultad para personarse directamente en el procedimiento penal o civil seguido para hacer efectiva la indemnización, así como para promoverlo directamente, considerándose como terceros perjudicados al efecto del artículo 113 del Código Penal.

CAPÍTULO V Incapacidad temporal

Artículo 169. Concepto.

1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación. Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena. Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante. Esta situación comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación. Téngase en cuenta que esta actualización de la letra a) del apartado 1, establecida por el art. 1.2 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 , entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según determina su disposición final 4. Redacción anterior: "1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal: a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación. Tendrán la consideración de situaciones

especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena."

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación. Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.

Se modifica la letra a) del apartado 1 por el art. 1.2 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 Esta modificación entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según establece la disposición final 4 de la citada Ley.

Se modifica la letra b) del apartado 1 por el art. único.17 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Esta modificación entra en vigor el 17 de mayo de 2023, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10 .

Véase la disposición transitoria 4 en cuanto a la vigencia transitoria de la normativa anterior. Se añaden dos párrafos a la letra a) del apartado 1 y se modifica el apartado 2 por la disposición final 3.2 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5364#df-3 Esta modificación entra en vigor el día 1 de junio de 2023, según establece la disposición final 17 de la citada Ley Orgánica.

Artículo 170. Competencias sobre los procesos de incapacidad temporal.

1. Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de su inspección médica, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzcan las circunstancias que se recogen en el último párrafo del apartado 2 del artículo anterior. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de su inspección médica, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.

2. Agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica. La falta de alta médica, una vez agotado dicho plazo, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal a que se refiere el artículo 169.1.a) por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría. La colaboración obligatoria en el pago de la prestación se mantendrá hasta que se notifique al interesado el alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos, o hasta el último día del mes en que el Instituto

Nacional de la Seguridad Social haya expedido el alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o hasta que se cumpla el periodo máximo de quinientos cuarenta y cinco días, finalizando en todo caso en esta fecha. Las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social a las que hace referencia el artículo 102.1.a) mantendrán el pago a su cargo de la prestación hasta la fecha en que se notifique al interesado el alta médica o la resolución por la que se extinga el derecho al subsidio, incluida, en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal a que se refiere el artículo 174.5.

3. Frente al alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social una vez agotado el plazo de duración de los trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, el interesado podrá manifestar, en el plazo máximo de cuatro días naturales, su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Si esta discrepara del criterio de la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrá la facultad de proponerle, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de su decisión, especificando las razones y fundamento de su discrepancia. Si la inspección médica del servicio público de salud se pronunciara confirmando la decisión de la Inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o si no se produjera pronunciamiento alguno en los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, la mencionada alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal. Si, en el aludido plazo máximo de siete días naturales, la inspección médica del servicio público de salud hubiera manifestado su discrepancia con el alta emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, esta última se pronunciará expresamente en los siete días naturales siguientes, notificando al interesado la reconsideración del alta médica o su confirmación, que será también comunicada a la inspección médica del servicio público de salud. Si reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que la fundamenten, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución. Durante la prórroga de la situación de incapacidad temporal se mantendrá la colaboración obligatoria en el pago de la prestación, así como la colaboración voluntaria, en su caso.

4. En el desarrollo reglamentario de este artículo, se regulará la forma de efectuar las comunicaciones precisas para el ejercicio de las competencias previstas en el mismo, así como la obligación de poner en conocimiento de las empresas las decisiones que se adopten y que les afecten.

5. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, reglamentariamente se regulará el procedimiento administrativo de revisión, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y a instancia del interesado, de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal.

6. Los procesos de impugnación de las altas médicas emitidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se regirán por lo establecido en los artículos 71 y 140 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. único.18 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, Ref. BOE-A-2023-6967#au , entra en vigor el 17 de mayo de 2023, según establece su disposición final 10. Redacción anterior: "1. Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de los inspectores médicos adscritos a dicha entidad, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud, para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzcan las mismas circunstancias que se recogen en el último párrafo del apartado 2 del artículo anterior. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de sus propios inspectores médicos, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta

médica. 2. Agotado el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de ciento ochenta días más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. De igual modo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica. En el supuesto de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social emita resolución por la que se acuerde el alta médica, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación el día en que se dicte dicha resolución, abonándose directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social el subsidio correspondiente durante el periodo que transcurra entre la fecha de la citada resolución y su notificación al interesado. Las empresas que colaboren en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal conforme a lo previsto en el artículo 102.1 a) o b), vendrán igualmente obligadas al pago directo del subsidio correspondiente al referido periodo. Frente a la resolución por la cual el Instituto Nacional de la Seguridad Social acuerde el alta médica conforme a lo indicado en los párrafos anteriores, el interesado podrá manifestar, en el plazo máximo de cuatro días naturales, su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Si esta discrepara del criterio de la entidad gestora tendrá la facultad de proponerle, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de su decisión, especificando las razones y fundamento de su discrepancia. Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, la mencionada alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal. Si, en el aludido plazo máximo de siete días naturales, la inspección médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución de la entidad gestora, esta se pronunciará expresamente en los siete días naturales siguientes, notificando al interesado la correspondiente resolución, que será también comunicada a la inspección médica. Si la entidad gestora, en función de la propuesta formulada, reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, la entidad gestora se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que la fundamenten, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución. 3. En el desarrollo reglamentario de este artículo, se regulará la forma de efectuar las comunicaciones previstas en el mismo, así como la obligación de poner en conocimiento de las empresas las decisiones que se adopten y que les afecten. 4. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, reglamentariamente se regulará el procedimiento administrativo de revisión, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y a instancia del interesado, de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal. 5. Los procesos de impugnación de las altas médicas emitidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se regirán por lo establecido en los artículos 71 y 140 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social." Se modifica por el art. único.18 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Esta modificación entra en vigor el 17 de mayo de 2023, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10 . Véase la disposición transitoria 4 en cuanto a la vigencia transitoria de la normativa anterior.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 2.5 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-17992#df-2

Se modifica el apartado 2 por la disposición final 31.3 de la Ley 3/2017, de 27 de junio. Ref. BOE-A-2017-7387#df-32 Redactado el apartado 4 conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016. Ref. BOE-A-2016-1320 .

Artículo 171. Prestación económica.

La prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad temporal consistirá en un

subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo. No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal por donación de órganos o tejidos para su trasplante, prevista en el párrafo cuarto del artículo 169, apartado 1, letra a), la prestación consistirá en un subsidio equivalente al cien por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. 1.3 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 , entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según determina su disposición final 4. Redacción anterior: " Artículo 171. Prestación económica. La prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad temporal consistirá en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta ley y en sus normas de desarrollo."

Se modifica por el art. 1.3 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 Esta modificación entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según establece la disposición final 4 de la citada Ley.

Artículo 172. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización. En la situación especial prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a) se exigirá que la interesada acredite los periodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso.

b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización. Téngase en cuenta que esta actualización, establecida por el art. 1.4 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 , entra en vigor el día 3 de marzo de 2025, según determina su disposición final 4. Redacción anterior: " Artículo 172. Beneficiarios. Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización: a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en el párrafo segundo, del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización. En la situación especial prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a) se exigirá que la interesada acredite los periodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso. b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización."

Se modifica por el art. 1.4 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 Esta modificación entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según establece la disposición final 4 de la citada Ley.

Se modifica por la disposición final 3.3 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5364#df-3 Esta modificación entra en vigor el día 1 de junio de 2023, según establece la disposición final 17 de la citada Ley Orgánica.

Artículo 173. Nacimiento y duración del derecho al subsidio.

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario. En las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria y por donación de órganos o tejidos para su trasplante previstas en los párrafos segundo y cuarto del artículo 169.1.a), el subsidio se abonará a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes desde el mismo día de baja. En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo

tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 1, establecida por el art. 1.5 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 , entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según determina su disposición final 4. Redacción anterior: "1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario. En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo. En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja."

2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169. No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.

3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

Se modifica el apartado 1 por el art. 1.5 de la Ley 6/2024, de 20 de diciembre. Ref. BOE-A-2024-26693 Esta modificación entra en vigor el 3 de marzo de 2025, según establece la disposición final 4 de la citada Ley.

Se modifica por la disposición final 3.4 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5364#df-3 Esta modificación entra en vigor el día 1 de junio de 2023, según establece la disposición final 17 de la citada Ley Orgánica.

Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio.

1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento. A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso. Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de su inspección médica, será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología. En estos casos se reanudará el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo.

2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de noventa días naturales, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda. No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la

situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Durante los períodos previstos en este apartado, de noventa días y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.

3. Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, solo podrá generarse un nuevo derecho a la prestación de incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente. Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente. No obstante, aun cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.

4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad temporal.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente. En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que dicha prestación sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán los efectos de la incapacidad permanente al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal. En aquellos casos en los que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1.n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad no determine la extinción de la relación laboral, por llevar a cabo la empresa la adaptación razonable, necesaria y adecuada del puesto de trabajo a la nueva situación de incapacidad declarada o por haber destinado a otro puesto a la persona trabajadora, la prestación de incapacidad permanente se suspenderá durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión que corresponda, de acuerdo con el artículo 198. En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente. Se modifica el apartado 5 por el art. 2 de la Ley 2/2025, de 29 de abril. Ref. BOE-A-2025-8567 Se modifica por el art. único.19 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au Esta modificación entra en vigor el 17 de mayo de 2023, según establece la disposición final 10 del citado Real Decreto-ley. Ref. BOE-A-2023-6967#df-10 . Véase la disposición transitoria 4 en cuanto a la vigencia transitoria de la normativa anterior.

Artículo 175. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.

1. El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:
   a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
   b) Cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.
2. También podrá ser suspendido el derecho al subsidio cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.
3. La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para examen y reconocimiento médico producirá la suspensión cautelar del derecho, al objeto de comprobar si aquella fue o no justificada. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de suspensión del derecho y sus efectos.

Artículo 176. Periodos de observación y obligaciones especiales en caso de enfermedad profesional.

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1.b), se considerará como período de observación el tiempo necesario para el estudio médico de la enfermedad profesional cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entenderá sin perjuicio de las obligaciones establecidas, o que puedan establecerse en lo sucesivo, a cargo de este Régimen General o de los empresarios, cuando por causa de enfermedad profesional se acuerde respecto de un trabajador el traslado de puesto de trabajo, su baja en la empresa u otras medidas análogas.

CAPÍTULO VI Maternidad

Sección 1.ª Supuesto general

Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad de este artículo, que no lleva aparejada la nulidad, con el alcance señalado en el fundamento jurídico 7, por Sentencia del TC 140/2024, de 6 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-25523

Se declara la inconstitucionalidad, que no lleva aparejada la nulidad, con el alcance señalado en el fundamento jurídico 7, por Sentencia del TC 140/2024, de 6 de noviembre. Ref. BOE-A-2024-25523

Se modifica por el art. 4.3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en la redacción dada por la disposición final 14 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5364#df-14 Esta modificación entra en vigor el día 1 de junio de 2023, según establece la disposición final 17 de la citada Ley Orgánica.

Se modifica por el art. 4.3 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Redactado conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016. Ref. BOE-A-2016-1320 .

Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:
   a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
   b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será

de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

4. Al inicio de cada uno de los periodos de descanso la persona trabajadora deberá encontrarse en situación de alta o asimilada a la de alta.

Se añade el apartado 4 por el art. 3.1 del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio. Ref. BOE-A-2025-15741

Se modifica por el art. 4.4 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Artículo 179. Prestación económica.

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

2. No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor. Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

3. En los supuestos señalados en los apartados anteriores, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores. Si posteriormente se comprobase que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión. Téngase en cuenta que la modificación de este artículo, establecida por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482#ap , entra en vigor el 1 de enero de 2023, según determina su disposición final 5. Redacción anterior: "1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será

equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. 2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor. Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión."

Se modifica, con efectos de 1 de enero de 2023, por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio. Ref. BOE-A-2022-12482#ap Se modifican los apartados 1 y 2 por el art. 4.5 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Se modifica por el art. 4.6 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Sección 2.ª Supuesto especial

Artículo 181. Personas beneficiarias.

Serán personas beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor previsto en esta sección las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General que, producida la situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar a que se refiere el artículo 177, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Se modifica por el art. 3.2 del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio. Ref. BOE-A-2025-15741

Se modifica por el art. 4.7 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Artículo 182. Prestación económica 1.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109. 2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta. 3. La duración de la prestación será la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio, que deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180. Dicha duración se incrementará en catorce días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

b) Nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en caso de monoparentalidad por existir un único progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor.

c) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiendo que existe el mismo cuando el número de personas nacidas, adoptadas, en guarda o acogidas sea igual o superior a dos.

d) Discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, beneficiaria del subsidio regulado en esta sección o del hijo, hija o

persona menor adoptada, en guarda o acogimiento. La duración del subsidio de cada una de las personas beneficiarias de este subsidio únicamente podrá incrementarse en catorce días naturales, aun cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.

Se modifica por el art. 3.3 del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio. Ref. BOE-A-2025-15741

Se modifica el apartado 1 por el art. 4.8 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

CAPÍTULO VII Paternidad

Artículo 183. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad. La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores. Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Se modifica por el art. 4.9 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.
3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Se modifica por el art. 4.9 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Artículo 185. Prestación económica.

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.
2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

Se modifica por el art. 4.9 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Ref. BOE-A-2019-3244#a4

Se modifica por la disposición final 38.4 Ley 6/2018, de 3 de julio. Ref. BOE-A-2018-9268#df-39

CAPÍTULO VIII Riesgo durante el embarazo

Artículo 186. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Artículo 187. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.
2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
3. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

CAPÍTULO IX Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 188. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 189. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

CAPÍTULO X Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 190. Situación protegida.

1. A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.
2. La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.
3. Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de

hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

4. Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

Se modifica el apartado 3 por el art. único.20 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au

Se modifica por la disposición final 28.3 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21653#df-28

Artículo 191. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo anterior, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos. No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

3. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el apartado 3 del artículo anterior, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

4. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la normativa que lo desarrolle.

Se modifica el apartado 2 por el art. único.21 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au

Se modifica por la disposición final 28.3 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21653#df-28

Redactada conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 125, de 26 de mayo de 2022. Ref. BOE-A-2022-8562

Artículo 192. Prestación económica.

1. La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o de la persona sujeta a acogimiento de carácter permanente o guarda con fines de adopción, o cuando esta cumpla los 23 años. Asimismo, en el supuesto del artículo 190.3, párrafo tercero, la prestación se extinguirá si la persona enferma dejara de acreditar el grado de discapacidad requerido o, en todo caso, cuando cumpla los 26 años.

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Se modifica el apartado 2 por el art. único.22 del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-6967#au

Se modifica por la disposición final 28.3 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2021-21653#df-28

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 17

1. ¿Qué organismo es el encargado de extender las actas de liquidación de cuotas por diferencias de cotización por trabajadores dados de alta?:

A) El servicio público de empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma.

B) El titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

C) La Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

D) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social serán beneficiarias del subsidio por incapacidad temporal, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

A) En caso de accidente de trabajo, tener cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente no laboral, tener cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

C) En caso de enfermedad común, tener cubierto un periodo de cotización de 120 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

D) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige periodo previo de cotización.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Seguridad Social la afiliación al sistema de la Seguridad Social podrá realizarse:

A) Únicamente a instancia del empresario.

B) Únicamente a instancia del trabajador.

C) A instancia del empresario o del trabajador pero no de oficio.

D) A instancia del empresario, del trabajador o de oficio.

4. El artículo 9 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, determina que el sistema de Seguridad Social viene integrado por los siguientes regímenes:

A) El Régimen General de la Seguridad Social en exclusiva, que ya abarca todo.

B) El Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena establecido por la Ley General de la Seguridad Social.

C) El Régimen General y los regímenes especiales establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

D) El Régimen General y aquellos otros establecidos por las normas especiales.

5. Se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana...

A) Trigésima sexta.

B) Trigésima séptima.

C) Trigésima octava.

D) Trigésima novena.

6. De conformidad con el artículo 141 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, están sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social:

A) Los trabajadores para las contingencias de accidente de trabajo.

B) Los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

C) Únicamente los empresarios.

D) Los trabajadores para las contingencias de enfermedades profesionales.

7. Indique la respuesta INCORRECTA. Según el artículo 136 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social:

A) El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.

B) Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que tengan la condición de funcionarios públicos.

C) Los trabajadores incluidos en el sistema especial para Empleados de Hogar.

D) Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.

8. Según lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, ¿en qué caso no se aplicará recargo ni se devengarán intereses de demora por el ingreso fuera del plazo reglamentario?:

A) Cuando se solicite el aplazamiento fuera de plazo.

B) Cuando el retraso en el ingreso sea consecuencia de una huelga o cierre patronal.

C) Cuando sea imputable a un error de la Administración, siempre que ésta no actúe en calidad de empresario.

D) No existen excepciones para aplicar recargo ante un ingreso fuera del plazo reglamentario.

9. Según el artículo 179 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

A) La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 90 por ciento de la base reguladora correspondiente

B) La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 110 por ciento de la base reguladora correspondiente

C) La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente

D) La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 80 por ciento de la base reguladora correspondiente

10. La afiliación del trabajador por cuenta ajena podrá practicarse:

A) A instancia del colegio oficial competente.

B) A petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.

C) Exclusivamente de oficio por la Administración de la Seguridad Social.

D) Por cualquier entidad sin personalidad.

SOLUCIONES 1 D · 2 D · 3 D · 4 C · 5 D · 6 B · 7 B · 8 C · 9 C · 10 B

Te quedan 65 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 17, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

PARTE III.–INFORMÁTICA

Tema 1 · Parte III.–Informática

Conceptos elementales de Windows 10: Organización del escritorio, Menú de Inicio y Ventanas; Explorador de archivos (Gestión de carpetas y Archivos); Configuración del sistema (Personalización, Dispositivos, Idioma, Aplicaciones, Cuentas de usuario, Opciones de privacidad), etc.); Papelera de reciclaje; Centro de notificaciones (Alertas y mensajes del sistema); Buscador (Aplicaciones, archivos y configuraciones); Multiescritorio; Anclado de aplicaciones; Control de actualizaciones.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 1 · Parte III.–Informática

1. ¿Con que combinación de teclas de las siguientes opciones puedo en Windows 10 quiero abrir Inicio?

A) Alt + I
B) CTRL + Barra espaciadora
C) CTRL + I
D) CTRL + ESC

2. En un equipo con Windows 11, ¿dónde podremos cambiar la resolución de pantalla de entre las opciones propuestas?

A) Botón derecho en Escritorio y seleccionar Configuración de pantalla.
B) Introduciendo el comando screen.msc en la caja de búsqueda de Windows.
C) En Inicio y seleccionar Administración de equipos.
D) En el Panel de Control y seleccionar Pantalla.

3. Con respecto al "Acceso rápido" en el Explorador de archivos de Windows 10, señale la opción correcta:

A) Podemos seleccionar una carpeta y anclarla al Acceso rápido.
B) Sólo aparecen en el Acceso rápido las carpetas más utilizadas.
C) Sólo se pueden anclar al Acceso rápido archivos, no carpetas.
D) Para anclar una carpeta al Acceso rápido es preciso que esté en la biblioteca Documentos.

4. Trabajamos en un dispositivo con Windows 10 y necesitamos compartirlo con un técnico de soporte para que acceda en remoto. ¿Cuál de los siguientes accesorios de Windows nos servirá para tal propósito?

A) Visor XPS.
B) Windows Media Player.
C) Grabación de acciones de usuario.
D) Asistencia rápida.

5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones referidas a un acceso directo de Windows es verdadera?

A) Es posible crear accesos directos a ficheros, que se abren utilizando el programa asociado a su extensión, pero no es posible crear accesos directos a carpetas.

B) Es posible crear accesos directos a carpetas y ficheros pero, en el caso de los ficheros, no se ejecuta la aplicación asociada a su extensión, sino que se abren en el Explorador de archivos.

C) Es posible crear accesos directos a carpetas y ficheros. Si el enlace es a un fichero, se abrirá utilizando el programa asociado a su extensión.

D) Es posible crear accesos directos a carpetas en local y en OneDrive, pero no a ficheros de ningún tipo.

6. ¿Qué es lo que se muestra en el Acceso rápido del Explorador de archivos de Windows 10 por defecto?

A) Bibliotecas y OneDrive.

B) Carpetas frecuentes y Archivos recientes.

C) Configuración y Red.

D) Bibliotecas y Configuración.

7. De las opciones propuestas, ¿cuáles son las ubicaciones posibles en las que podemos colocar la Barra de Tareas en Windows 10?

A) Únicamente abajo o arriba.

B) Únicamente abajo o izquierda.

C) Abajo, arriba, izquierda o derecha.

D) Únicamente abajo, izquierda o derecha.

8. Indique la afirmación correcta con respecto a la configuración de teléfonos en Windows 10.

A) Es posible vincular teléfonos con un equipo con Windows 10, siempre y cuando también utilicen un sistema operativo Windows.

B) Es posible descargar la información almacenada en un teléfono móvil en un equipo Windows 10, pero no es posible la vinculación.

C) Es posible vincular teléfonos Android o iPhone con Windows 10, de modo que podamos enviar mensajes de texto y mirar fotos del teléfono directamente en el equipo.

D) Es posible vincular teléfonos Android o iPhone con Windows 10, lo que permite utilizar el sistema de audio del equipo en llamadas de teléfono, pero no es posible enviar mensajes de texto y mirar fotos del teléfono directamente en el equipo.

9. ¿Qué herramienta de Windows debemos utilizar para limpiar el disco de archivos innecesarios que se pueden eliminar de forma segura?

A) Desfragmentador de disco.

B) Copia de seguridad.

C) Liberador de espacio en disco.

D) Restaurar sistema.

10. En el Panel de navegación del Explorador de archivos de Windows 10, ¿cuál es el comportamiento de la opción Expandir del menú contextual de las carpetas?

A) Extiende las particiones de disco.

B) Despliega el árbol de carpetas que está dentro de la carpeta seleccionada.

C) Abre la ventana Administración de discos.

D) Abre una nueva ventana del Explorador de archivos con la carpeta seleccionada.

SOLUCIONES 1 D · 2 A · 3 A · 4 D · 5 C · 6 B · 7 C · 8 C · 9 C · 10 B

Te quedan 144 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 1 · Parte III.–Informática, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 2 · Parte III.–Informática

Procesador de textos Word 2021: Conceptos fundamentales de Word 2021. Área de trabajo (Barra de título, barra de inicio rápido, cintas de opciones, barra de estado, pestañas de vistas y Zoom). Formato de párrafo y fuente, portapapeles, estilos y edición. Diseño del documento. Insertar (imágenes, páginas, saltos, tablas, ilustraciones, vínculos, encabezado y pie de páginas, texto, campos y símbolos). Configurar página, párrafo y organizar. Referencias. Combinar correspondencia. Plantillas. Administrar, guardar e imprimir archivos.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 2 · Parte III.–Informática

1. En Word 365, ¿cuál de las siguientes opciones inserta un espacio en el que dibujar?

A) Lienzo de dibujo.
B) Modelos 3D.
C) Gráfico.
D) WordArt.

2. ¿Qué sucede en Microsoft Word 365 al escribir =rand() en una línea en blanco y presionar la tecla Enter?

A) Se insertan números aleatorios en el documento.
B) No ocurre nada, ya que Word no permite el uso de funciones.
C) Se genera automáticamente texto de relleno compuesto por párrafos predefinidos.
D) Se abre un cuadro de diálogo para configurar opciones avanzadas de texto.

3. En relación con el procesador de textos Word 2007, ¿para qué sirve la combinación de teclas Ctrl + V?

A) Para ver las propiedades de nuestro documento
B) Para pegar la información seleccionada
C) Para eliminar la información seleccionada
D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

4. Para mover (cortar y pegar) un texto seleccionado puede usar:

A) Ctrl + V
B) Ctrl + X
C) Ctrl + E
D) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta

5. ¿Qué es necesario seleccionar en Word 365 que permita tomar una instantánea rápida de parte de la pantalla y agregarla al documento?

A) Insertar un gráfico.

B) Recorte de pantalla.

C) Insertar vínculo.

D) Marcar entrada.

6. En la versión de escritorio de Word 365, ¿qué se entiende por una sangría izquierda?

A) Es el desplazamiento del párrafo hacia la derecha respecto al margen izquierdo.

B) Es un tipo de subrayado especial.

C) Es un estilo de título.

D) Es un efecto de fuente de texto.

7. Una vez hemos introducido todo o parte de nuestro documento y queremos revisar la ortografía podemos hacerlo, pulsando la tecla:

A) F1

B) F3

C) F5

D) F7

8. Para cerrar un "Encabezamiento de página", una vez ha escrito y dado formato a todo el contenido, pulse el botón "Cerrar encabezado y pie de página" situado en el grupo "Cerrar" de la pestaña "Diseño", o haga:

A) Doble clic en el documento, en una zona fuera del encabezado o el pie de página.

B) Un solo clic en el documento, en una zona fuera del encabezado o el pie de página

C) Guardar como.

D) Guardar documento.

9. En la versión de escritorio de Word 365, ¿qué es el interlineado?

A) Es el color del texto.

B) Es el espacio vertical entre las líneas de un párrafo.

C) Es el encabezado del documento.

D) El interlineado establece la dimensión del margen superior del documento.

10. ¿En cuál de las siguientes pestañas de la cinta de opciones de Word encontramos la opción para crear una "Tabla de contenido"?

A) Correspondencia.

B) Disposición.

C) Referencias.

D) Vista.

SOLUCIONES 1 A · 2 C · 3 B · 4 B · 5 B · 6 A · 7 D · 8 A · 9 B · 10 C

Te quedan 215 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 2 · Parte III.–Informática, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 3 · Parte III.–Informática

Hojas de cálculo Excel 2021: Conceptos fundamentales de Excel 2021.; Área de trabajo (Barra de título, barra de inicio rápido, cintas de opciones, barra de estado, pestañas de vistas y Zoom). Formato de fuente, portapapeles, alineación, formato de celdas, estilos. Trabajar con celdas. Fórmulas y funciones básicas y avanzadas (lógicas, búsqueda, referencia, texto, fecha, estadísticas y financieras). Tablas y rangos con formato, filtros, ordenación y subtotal. Tablas dinámicas, segmentaciones, campos calculados y gráficos dinámicos. Gráficos avanzados, minigráficos, formato condicional y paneles de control. Herramientas para trabajar con datos. Protección de libros y hojas, compartir, coautoría y compatibilidad con otras aplicaciones y la nube.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 3 · Parte III.–Informática

1. Estamos trabajando con Microsoft Excel 365 en su configuración por defecto y queremos incorporar una nueva regla de formato condicional. Tras pulsar la pestaña Inicio > Formato condicional y posteriormente Nueva regla, indique cuál de las siguientes NO es un tipo de regla predeterminado:

A) Aplicar formato a todas las celdas según sus valores.
B) Aplicar formato únicamente a las celdas que no estén bloqueadas.
C) Aplicar formato únicamente a las celdas que contengan.
D) Utilice una fórmula que determine las celdas para aplicar formato.

2. En Microsoft Excel 365, tenemos la posibilidad de mantener un área de una hoja de cálculo visible mientras nos desplazamos a otra área de la hoja de cálculo. ¿Mediante que opción de la pestaña Vista > Inmovilizar podemos mantener visible las filas y columnas mientras el resto de la hoja de cálculo se desplaza (a partir de la selección actual)?:

A) Inmovilizar fila superior
B) Inmovilizar a partir de la fila inferior
C) Inmovilizar paneles
D) Inmovilizar a partir de la selección

3. En Excel 365, tenemos las siguientes celdas y valores: E10 tiene el valor 24; E11 tiene el valor 30; F10 contiene la siguiente fórmula =(E10*4+E11)/2. ¿Cuál de los siguientes valores mostrará la celda F10?

A) 112
B) 63
C) Error
D) 408

4. ¿Cuál es la utilidad de la función de segmentación de datos en Excel 365?

A) Es una función que permite realizar operaciones de cálculo sobre una columna numérica.

B) Permite dividir una tabla de origen en varias tablas de destino separadas, según un criterio de segmentación.

C) Permite realizar cálculos financieros utilizando varias columnas de una tabla.

D) Es una función que permite filtrar datos de manera interactiva en tablas o tablas dinámicas.

5. Una celda de Excel 365 aparece con un valor predeterminado de formato General y posteriormente lo modificaremos al formato Porcentaje. Indique cuál de los siguientes valores hay que introducir primero con el formato General, para que una vez convertido muestre el valor 21,00 %.

A) 21

B) 0,21

C) 21,00

D) 0,0021

6. En Microsoft Excel 365, si se produce un cierre inesperado del programa o el usuario olvida guardar un libro nuevo antes de cerrar, ¿es posible recuperar dicho archivo?

A) Sí, el programa guarda cada cambio de forma permanente automáticamente, aunque el archivo nunca se haya guardado.

B) Sí, Excel guarda copias temporales automáticamente que se pueden recuperar desde el menú Archivo > Información > Administrar libro.

C) Sí, solo si el archivo estaba guardado previamente en un pendrive o disco externo.

D) No, si no se pulsó el botón "Guardar" antes de cerrar, toda la información se pierde sin posibilidad de recuperarla.

7. A los archivos de Excel se les denomina:

A) Carpetas

B) Libros

C) Archivos

D) Documento

8. En un libro de Excel 365 tenemos varias hojas, y en la hoja activa varias tablas de las cuales hemos seleccionado una. ¿Cuál de las siguientes opciones debemos elegir para imprimir solo esta tabla?

A) Imprimir todo el libro.

B) Imprimir hojas activas.

C) Imprimir selección.

D) Imprimir todas las hojas.

9. Dentro de la plantilla de Gráfico Circular de Excel 2019, ¿cuál de los siguientes no es un tipo seleccionable?

A) Gráfico circular con subgráfico circular.

B) Circular 3D.

C) Gráfico circular con subgráfico de barras.

D) Gráfico circular con subgráfico de línea.

10. En Excel, queremos convertir rápidamente un rango de celdas en una tabla con su propio estilo. ¿Qué opción utilizaremos?

A) Dar formato como tabla.

B) Combinar y centrar.

C) Ajustar texto.

D) Disposición de página.

SOLUCIONES 1 B · 2 C · 3 B · 4 D · 5 B · 6 B · 7 B · 8 C · 9 D · 10 A

Te quedan 139 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 3 · Parte III.–Informática, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.

Tema 4 · Parte III.–Informática

Internet y Correo electrónico: Navegadores web: instalación, configuración, historial, favoritos, pestañas, descargas y seguridad. Búsquedas avanzadas, marcadores, extensiones, gestión de contraseñas y navegación privada. Correo electrónico: creación de cuentas, bandeja de entrada, redacción, adjuntos, filtros, carpetas, firmas y contactos. Seguridad y buenas prácticas: antivirus, copias de mensajes, phishing, spam, autenticación en dos pasos y uso responsable de la red.

Este tema es doctrinal: se prepara con las preguntas del banco y no tiene artículos de ley asociados en el programa.

PONTE A PRUEBA

10 preguntas del Tema 4 · Parte III.–Informática

1. ¿Qué es Outlook 2019?

A) Un programa motor de bases de datos.

B) Un programa gestor de procesamiento de textos.

C) Un programa gestor de correos electrónicos, citas, reuniones, contactos entre otras funciones.

D) Un programa gestor de hojas de cálculo.

2. ¿Cuál de los siguientes es un protocolo asociado a la seguridad en los correos electrónicos?

A) TLS

B) XML

C) ASCII

D) CSS

3. ¿Cuál de los siguientes lenguajes de programación pueden interpretar los navegadores web de forma nativa para mejorar las funcionalidades y dinamismo de las páginas web?

A) Basic

B) C#

C) Pascal

D) JavaScript

4. Si buscamos el texto "pone" (sin comillas) en el cuadro de búsqueda situado en la parte superior de la Bandeja de entrada de Outlook, ¿en cuál de las siguientes combinaciones todos los elementos son resultados correctos?

A) anteponer, ponencia, 100pone.

B) ponencia, poner, ponente.

C) ponencia, descomponer, poner.

D) 100pone, componer, ponente.

5. ¿Cuál es la principal ventaja de usar categorías en la gestión de correos en Outlook?

A) Eliminar correos duplicados automáticamente.

B) Agrupar mensajes mediante colores y etiquetas para facilitar la organización.

C) Convertir correos en tareas sin intervención manual.

D) Bloquear remitentes no deseados.

6. Estamos escribiendo un correo, pero antes de acabarlo debemos cerrar Outlook. Si salvamos los cambios al cerrar, ¿qué ocurre con este correo?

A) Se pierde el correo.

B) Estará disponible en Borradores.

C) Se enviará automáticamente al abrir Outlook.

D) Estará disponible en la carpeta Archivo.

7. En la versión de escritorio de Outlook 365, ¿en qué campo se pueden incluir direcciones a las que enviar una copia visible del correo electrónico?

A) Asunto.

B) Para.

C) CC.

D) CCO.

8. Si se remite un correo electrónico a un destinatario en la modalidad "BCC" (también conocida como "CCO") y a otro destinatario en la modalidad "CC":

A) Los destinatarios del correo electrónico no podrán saber la dirección de correo electrónico del remitente.

B) El destinatario del correo electrónico en la modalidad "CC" podrá saber la dirección del correo electrónico del destinatario en la modalidad "BCC".

C) El destinatario del correo electrónico en la modalidad "BCC" podrá saber la dirección del correo electrónico del destinatario en la modalidad "CC" pero este último no podrá saber la dirección del correo electrónico del remitente.

D) El destinatario del correo electrónico en la modalidad "BCC" podrá saber la dirección del correo electrónico del remitente.

9. En Outlook 2019, ¿qué combinación de teclas nos permite acceder a la carpeta de contactos?

A) CTRL+ 3

B) CTRL+ 4

C) CTRL+ 5

D) CTRL+ 2

10. ¿Cuál es la definición del término "Cookie", utilizado por los navegadores web?

A) Pequeña información enviada por un sitio web y almacenada en el navegador del usuario, de manera que el sitio web puede consultar la actividad previa del navegador.

B) Pequeño programa ejecutable cargado en el sistema, sin conocimiento del usuario, a través del correo electrónico.

C) Pequeño terminal informático que se puede trasladar fácilmente de una ubicación física a otra y se utiliza para proteger la información almacenada.

D) Formas diferentes de la venta directa de convertir en dinero los servicios o productos ofrecidos a través del comercio electrónico.

SOLUCIONES 1 C · 2 A · 3 D · 4 B · 5 B · 6 B · 7 C · 8 D · 9 A · 10 A

Te quedan 173 preguntas de este tema

Apunta con la cámara: test del Tema 4 · Parte III.–Informática, corregido al momento y con el artículo de la ley delante de cada respuesta.