

Nº

2012

Revista de Información Laboral

© Lex Nova 2013

DIRECTORES

Ignacio García-Perrote

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de Educación a Distancia Uned
Director de Departamento Laboral de Uría Menéndez, Abogados

Jesús R. Mercader Uguina

Catedrático de derecho del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid

CONSEJO DE REDACCIÓN

Ricardo Bodas Martín

Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Pablo Aramendi Sánchez

Magistrado de la Jurisdicción Social

María Luz García Paredes

Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Madrid,
Sala de lo Social

Lourdes Martín Flórez

Uría Menéndez. Abogados

Guillermo Rujas García

Deloitte Abogados y Asesores Tributarios

Íñigo Sagardoy de Simón

Sagardoy Abogados

José María Goerlich Peset

Catedrático de Derecho del Trabajo.
Universidad de Valencia

José Luis Goñi Sein

Catedrático de Derecho del Trabajo.
Universidad Pública de Navarra

Ana de la Puebla Pinilla

Catedrática de Derecho del Trabajo.
Universidad Autónoma de Madrid

COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNO

M.ª Luisa Segoviano Astaburuaga

Magistrada del Tribunal Supremo

Alfonso González González

Magistrado de la Jurisdicción Social

Francisco Javier Calderón Pastor

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Antonio Benavides Vico

inspector de Trabajo y Seguridad Social

Antonio Fernández Díez

Subinspector de Empleo y Seguridad Social

José Fernando Martínez Septien

Funcionario de la Seguridad Social

DIRECCIÓN LEX NOVA

Daniel Tejada Benavides

Director General de Lex Nova

REDACCIÓN

Conchi Obispo

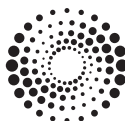
Coordinadora del Área Laboral

Roberto Alonso

Responsable de Producto del Área laboral

La Revista Información Laboral es una revista mensual destinada a los profesionales del derecho laboral. Constituye una completa herramienta que recoge todo lo acontecido en el ámbito socio-laboral con el fin de que el suscriptor esté al día para poder ejercer con la debida información y criterios teórico-prácticos su profesión. Para ello, la revista contiene artículos doctrinales sobre temas de interés y actualidad relacionados con el derecho del Trabajo y de la Seguridad Social firmados por profesionales de reconocido prestigio (Magistrados, Inspectores de Trabajo y seguridad social, Catedráticos y Profesores Universitarios, Graduados sociales, abogados), así como soluciones a preguntas relacionadas con la materia sociolaboral, avaladas por la profesionalidad y experiencia acreditada de nuestros colaboradores. se complementa la revista con comentarios a las sentencias más relevantes, soluciones a planteamientos de supuestos de hecho relacionados con la realidad laboral y de seguridad social; y la legislación, jurisprudencia y convenios colectivos que hayan aparecido a lo largo de cada mes.

La edición digital de esta colección puede consultarse en portaljuridico.lexnova.es

LEX NOVA**THOMSON REUTERS**

NORMAS PARA LA ADMISIÓN DE ARTÍCULOS, COLABORACIONES Y NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

La *Revista Información Laboral* publica, con una periodicidad mensual, trabajos originales e inéditos que contribuyan a dar a conocer al mundo académico y profesional las últimas aportaciones en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Los trabajos en ella recogidos reflejan los puntos de vista de las personas o instituciones que los suscriben, siendo las opiniones responsabilidad exclusiva de sus autores. la revista declina cualquier responsabilidad derivada de ellas.

El envío de originales supone la aceptación expresa de las siguientes condiciones:

1. Dirección de envío: Todos los trabajos y libros para revisiones deberán remitirse a la sede de la Revista Información Laboral (Lex Nova, C/ General Solchaga, 3, 47008 Valladolid), en caso de correo postal, o bien a la dirección de correo electrónico: redac@lexnova.es. en caso de envío por correo postal, los originales deberán presentarse, por medio de un texto impreso, acompañado del correspondiente soporte informático. no se aceptarán trabajos que hayan sido difundidos o publicados con anterioridad o estén siendo sometidos a evaluación al mismo tiempo de su envío.

2. Compromiso de publicación y originalidad: la recepción de los trabajos no implica compromiso alguno para su publicación. la revista se reserva el derecho preferente de publicar los artículos enviados, presumiendo que los mismos son inéditos y no se encuentran sometidos a evaluación por ninguna otra publicación.

3. Exclusividad: sin perjuicio de que, previa solicitud por escrito dirigida a lex nova, ésta pueda autorizar la difusión de contenidos publicados en la revista por otros medios, la publicación en la revista supone que el autor cede a lex nova, durante 15 años desde su publicación, el derecho exclusivo de reproducción, distribución, comunicación pública o cualquier otra forma de explotación de la obra, en cualquier medio o formato. el editor queda facultado para ejercer las acciones oportunas en defensa del derecho cedido, incluso ante terceros.

4. Evaluación: la revista someterá el trabajo a la evaluación de expertos ajenos al Consejo de redacción, pudiendo condicionarse la publicación de aquél a la introducción de las mejoras sugeridas por el Consejo de redacción o por los evaluadores externos. la revista comunicará a los autores la aceptación o no de los trabajos y cuantas indicaciones se consideren oportunas.

5. Extensión y formato: Por regla general, los trabajos no superarán las 30 páginas a doble espacio, numeradas correlativamente. el tamaño de letra utilizado será del 12, y deberán ir precedidos de una hoja en la que figure el título del trabajo, el nombre del autor (o autores), situación académica y, en su caso, nombre de la institución científica a la que pertenecen.

6. Otros requisitos: El trabajo deberá ir acompañado igualmente, de un resumen de su contenido (de 100 a 150 palabras) y de 4 a 6 palabras clave, todo ello tanto en castellano como en inglés. A continuación deberá incluirse un «Sumario» que permita identificar los distintos epígrafes y apartados del original. Las notas se incorporarán a pie de página y deberán guardar una numeración única y correlativa para todo el trabajo.

7. Notas bibliográficas: Las notas bibliográficas contendrán el título de la monografía a comentar, su autor, nombre de la editorial, año de edición y páginas, así como el nombre del autor de la reseña, siguiendo la siguiente estructura:

LIBRO: autor, Título, núm. edición, lugar de publicación, editor, año, página.

ARTÍCULO: autor, «Título», Fuente, número, año, páginas.

RECURSO DE INTERNET: <URL>.

Revista evaluada e indexada en la clasificación bibliográfica de los siguientes organismos y bases de datos:



La Editorial, a los efectos previstos en el artículo 32.1. párrafo segundo, del vigente TRLPI, se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 917021970/932720447).

Esta revista no podrá ser reproducida total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos o cualquier otro medio, ni prestarse, alquilarse o cederse su uso de cualquier otra forma, sin el permiso previo, por escrito, del titular o titulares del copyright.

Lex Nova no asume responsabilidad alguna consecutiva de la utilización o invocación de la información contenida en esta publicación.

Lex Nova no se identifica necesariamente con las opiniones expresadas en las colaboraciones que se reproducen, dejando a la responsabilidad de sus autores los criterios emitidos.

El texto de todas las resoluciones jurisprudenciales citadas o reproducidas en esta obra tiene como fuente los documentos oficiales distribuidos por el CENDOJ. Esta publicación se limita a transcribirlos total o parcialmente, respetando la literalidad y sentido de los documentos originales.

Lex Nova, S.A.U.

Edificio Lex Nova.

General Solchaga, 3

47008 Valladolid

Tel. 983 457 038

Fax 983 457 224

E-mail: clientes@lexnova.es

Imprime: Rodona Industria Gráfica, S.L.

Polígono Agustinos, Calle A, Nave D-11

31013 Pamplona

Depósito Legal: VA. 27-1993

ISSN 0214-6045

Printed in Spain - Impreso en España

SUMARIO

Página

Editorial

4

Doctrina científica

- La “flexiseguridad” en el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma laboral 2012: la consagración de la “flexi-inseguridad” . *Óscar Martínez Asteinza*
- A propósito de la evolución legislativa y jurisprudencial del despido objetivo por absentismo. *Belén Cuba Vila*

Preguntas con respuesta

- ¿Cómo se compatibiliza el empleo y la prestación de maternidad en situaciones de pluriempleo y pluriactividad?
- ¿Quién tiene que asumir la responsabilidad en el encadenamiento de contratos?

Supuestos Prácticos

- Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de 45 años

Laboral al día

- Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de junio
- Proyectos de ley en tramitación

Índices y datos socio-económicos

- IPC de mayo, desempleo, SMI, IPREM, Euribor

Ayudas y Subvenciones socio-laborales

- Relación de las ayudas y subvenciones concernientes a la actividad económico-empresarial, junto con las de índole socio-laboral, publicados en los diferentes boletines oficiales de ámbito comunitario, nacional y autonómico

Legislación y convenios en los boletines oficiales

- Toda la normativa laboral y los convenios colectivos publicados en los diferentes boletines oficiales durante el mes de junio

Repertorio de Legislación

- Normas de interés:
 - Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada
- Repertorio cronológico de legislación
- Repertorio analítico de legislación

Repertorio de Convenios Colectivos

- Convenios colectivos sectoriales
 - Repertorio por actividades
 - Repertorio por ámbito territorial
- Convenios colectivos de empresa

Repertorio de Jurisprudencia

- Jurisprudencia comentada
- Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina
- Repertorio de Jurisprudencia:
 - Repertorio cronológico de jurisprudencia
 - Repertorio analítico de jurisprudencia
 - Repertorio legal de jurisprudencia

Editorial

Las merecidas vacaciones

Comienza el periodo vacacional y la maquinaria laboral se ralentiza. Recordemos que en esta materia dejamos cocinándose el proyecto de Ley de emprendedores, las posibles situaciones que se van a dar con la nueva regulación de la ultraactividad, el debate del sostenimiento del sistema de la Seguridad Social, y el dato positivo de la bajada del paro, gracias al sector turístico.

En este número, comenzamos con un artículo de Óscar Martínez Asteinza, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, que nos trae un análisis sobre el concepto de la “flexiseguridad” acuñado en la última reforma laboral y un completo estudio de la misma.

El siguiente estudio viene de la mano de Belén Cuba Vila, Asesora Jurídica de la Fundación Cántabra para la Salud y el Bienestar Social, que nos acerca un análisis, tanto legislativo como jurisprudencia, del absentismo laboral y el despido objetivo como consecuencia final.

En el apartado “normas de interés”, de la sección “Legislación”, nos parece interesante incluir la Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, que regula el contenido y el procedimiento de la comunicación, por parte de la empresa, a la entidad gestora de la prestación por desempleo en los procedimientos de despidos colectivo, de suspensión y de reducción de jornada.

Y como novedad, incluimos una lista de los convenios sectoriales que fueron denunciados en fecha anterior a la reforma laboral y han terminado su periodo de ultraactividad, y que no han sido sustituidos por un nuevo acuerdo, publicado oficialmente.

Les deseamos que tengan unas felices vacaciones y no olviden la importancia de seguir estando informados con Thomson Reuters de las últimas novedades legislativas o jurídicas.

Thomson Reuters Lex Nova

AGENDA

8 de julio: Dejan de aplicarse los convenios colectivos que lleven denunciados más de un año y no hayan sido renovados.

Revista de

Información Laboral

DOCTRINA CIENTÍFICA

- La “flexiseguridad” en el estatuto de los trabajadores tras la reforma laboral 2012: la consagración de la “flexi-inseguridad”
- A propósito de la evolución legislativa y jurisprudencial del despido objetivo por absentismo

LA “FLEXISEGURIDAD” EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES TRAS LA REFORMA LABORAL 2012: LA CONSAGRACIÓN DE LA “FLEXI-INSEGURIDAD”

ÓSCAR MARTÍNEZ ASTEINZA

Licenciado en Derecho. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales Urko S Coop.

RESUMEN

La “flexiseguridad” en el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma laboral 2012: La consagración de la “flexi-inseguridad”

La Exposición de Motivos de la reforma laboral 2012 apela a la idea de “flexiseguridad” o flexibilidad para el empresario con seguridad para el trabajador como herramienta motora de las relaciones laborales en tiempos de crisis económica y altos niveles de desempleo, con la intención declarada de beneficiar tanto a unos como a otros. Los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores en los tres momentos constitutivos de la relación laboral (entrada, condiciones de trabajo y salida) se apartan empero de esta concepción inicial. La Ley se repliega en beneficio del contrato de trabajo, convirtiendo la norma a la postre en un cúmulo de medidas que incrementan el poder empresarial al tiempo que precarizan las condiciones de los trabajadores. La “flexiseguridad” inicial acaba en la práctica convertida en “flexi-inseguridad”.

Palabras clave: Flexiseguridad, reforma, crisis, desempleo, precariedad, flexi-inseguridad.

ABSTRACT

The “flexisecurity” in the Statute of the Workpeople after 2012 labour reform: The consecration of the “flexi-insecurity”

The Explanatory preamble of the 2012 labour reform appeals to the idea of “flexisecurity” or flexibility for the businessman safely for the worker like tool motorboat of the labour relations in times of economic crisis and high levels of unemployment, with the declared intention of being of benefit so much to some as to others. The changes got in the Statute of the Workpeople in three constitutive moments of the labour relation (entry, working conditions and exit) separate still from this initial conception. The Law withdraws for the sake of the contract of employment, turning the norm at last into a heap of measurements that increase the managerial power at the time that instabilize the conditions of the workpeople. The initial “flexisecurity” finishes in practice turned in “flexi-insecurity”.

Keywords: Flexisecurity, reform, crisis, unemployment, instability, flexi-insecurity.

Fecha de recepción: 15-3-2013

Fecha de aceptación: 25-3-2013

Sumario

I.- LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: LA CRISIS ECONÓMICA Y LA “FLEXISEGURIDAD” COMO HILO CONDUCTOR DE LA REFORMA:

I.1.- La “flexiseguridad”: Primeras dudas.

II.- LA ENTRADA EN LA RELACIÓN LABORAL:

II.1- Las Empresas de Trabajo Temporal como Agencias de Colocación.

II.1.1.- La externalización de la intermediación laboral.

II.2.- El contrato para la formación y el aprendizaje (Art. 11.2 ET).

II.2.1.- Reformulación del contrato para la formación y el aprendizaje.

II.3.- De la formación profesional vinculada al puesto de trabajo a la formación profesional vinculada a la actividad de la empresa.

II.4.- El nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

II.4.1.- El periodo de prueba: De su no superación y la rotación contractual.

II.5.- El contrato a tiempo parcial: Un *cuasi* contrato a jornada completa (Art. 12 ET).

II.6.- El Trabajo a distancia o Tele-trabajo: Un contrato con lagunas (Art. 13 ET).

III.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

III.1.- Sistema de clasificación profesional: De la categoría profesional al grupo profesional (Art. 22 ET).

III.2.- Distribución irregular del tiempo de trabajo (Art. 34.2 ET).

III.3.- Conciliación de la vida laboral y familiar: Permiso de lactancia, reducción de jornada por guarda legal y concreción horaria (Art. 37 ET).

III.4.- Vacaciones e Incapacidad Temporal (Art. 38.3 III ET).

III.5.- La movilidad funcional y los grupos profesionales (Art. 39 ET).

III.6.- Movilidad geográfica (Art. 40 ET).

III.6.1.- La supresión del criterio finalista.

III.7.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

III.7.1.- Modificaciones individuales y de las reconocidas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos (Art. 41 ET).

III.7.2.- Modificaciones reguladas en convenio colectivo estatutario: De la inaplicación salarial a la inaplicación de las condiciones de trabajo (Art. 82.3 ET).

III.7.3.- Aspectos críticos de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

III.8.- Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada (Art. 47 ET).

III.8.1.- El papel subalterno de la autoridad laboral.

III.9.- Negociación colectiva.

III.9.1.- La descentralización convencional.

IV.- LA SALIDA DE LA RELACIÓN LABORAL:

IV.1.- Moratoria contratos temporales encadenados (Art. 15.5 ET).

IV.2.- Relación causas extintivas (Art. 49 ET).

IV.3.- Extinción contractual por voluntad del trabajador (Art. 50 ET).

IV.4.- Despido colectivo (Art. 51 ET).

IV.5.- Despido por fuerza mayor (Art. 51.7 ET).

IV.6.- Despido objetivo (Art. 52 ET).

IV.7.- Fogasa (Art. 33.8 ET).

IV.8.- Despido por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción en el Sector Público (Disposición Adicional Vigésima ET).

IV.9.- Despido disciplinario (Artls. 54 y ss ET).

V.- CONCLUSIONES.

I.- LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: LA CRISIS ECONÓMICA Y LA “FLEXISEGURIDAD” COMO HILO CONDUCTOR DE LA REFORMA:

El diagnóstico de la Exposición de Motivos del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes del mercado de trabajo¹, es claro y contundente: La “crisis económica”

¹ El RD Ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE de 11 de febrero de 2012, en vigor desde el 12 de febrero), establece la estructura y alcance de la reforma, de manera que sin perjuicio de las modificaciones introducidas en algunos aspectos por la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE

(término que emplea en 9 ocasiones) ha puesto de relieve “las debilidades” e “insostenibilidad” del modelo laboral español que presenta serios “problemas estructurales”, pese a las reformas acometidas en los últimos tiempos, que no duda en calificar de “fallidas”, “insuficientes e ineficaces”, al hilo de la estadística.

La crisis económica iniciada en 2008 ha convertido a España en el país con más desempleo de la Unión Europea, lo que requiere “una reforma de envergadura” dirigida a “crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así, generar la confianza necesaria para los mercados y los inversores”, en torno a la idea-fuerza de flexibilizar las relaciones laborales.

El objetivo declarado de la reforma es implantar la “flexiseguridad” en el mercado laboral español (el término “flexibilidad” se emplea en 8 ocasiones), esto es, “garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”, para que “todos ganen”; con vistas a la segunda parte de la legislatura: “El desempleo ha seguido creciendo en 2011 y se prevé que lo siga haciendo en 2012”².

No cabe duda de que la “flexiseguridad” opera por tanto como hilo conductor de la reforma. Ahora bien, desde una perspectiva material, la “flexiseguridad” no consiste en otra cosa que en los cambios introducidos por la reforma en el ET en cada uno de los estadios en que se desenvuelve la relación laboral (entrada, condiciones de trabajo, y salida). A analizar en qué consisten dichos cambios, o lo que es lo mismo, a examinar en qué se traduce el concepto en la práctica, vamos a dedicar las siguientes líneas, no sin antes efectuar algunas observaciones preeliminares.

1.1.- La “flexiseguridad”: Primeras dudas:

El hecho de que el legislador afronte la resolución del “problema estructural” del mercado laboral español bajo el presupuesto *formal* de beneficiar a todas las partes, constituye una premisa desmentida *materialmente* por la propia Exposición de Motivos.

De acuerdo con la misma se flexibilizan la entrada y las condiciones de trabajo a la vez que se rebajan los estándares de salida de la relación laboral, fiando por tanto la creación de empleo a un exacerbado voluntarismo empresarial. En esta tesitura, las dudas de entrada son persistentes e inaplazables: ¿Acaso teniendo a su disposición el recurso a una salida cómoda de la relación laboral los empresarios van a plantearse seriamente el uso de medidas alternativas al despido?

Los datos estadísticos a los que apela la reforma afectan ineludible y decisivamente al Derecho al Trabajo del Art. 35.1 CE, que sin ser un derecho fundamental constituye la premisa necesaria del Derecho del Trabajo; por lo que en puridad aquélla debiera armarse a partir de las consideraciones propias de éste, cosa que sin embargo no hace. Esta omisión inicial pone ya en tela de juicio que se trate de una reforma para que “todos ganen”, en tanto que dicho objetivo sólo se conseguirá a través de un nuevo equilibrio superior de las posiciones de las partes, que en ningún caso se menciona, por lo que cabe suponer que la “flexiseguridad” no está *prima facie* orientada a conseguir el mismo³.

de 7 de julio de 2012, en vigor desde el 8 de julio), la construcción sistemática y crítica de este trabajo parte de los postulados de aquél exclusivamente en lo relativo al Estatuto de los Trabajadores.

² La reforma parte de la tasa de desempleo del 22,85%, si bien de acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA) en el segundo trimestre 2012 ascendió al 24,63%, en el tercero al 25,02%, y en el cuarto al 26,02%.

³ Baylos Grau, A., “El sentido general de la reforma: La ruptura generalizada de los equilibrios organizativos y colectivos del poder privado del empresario”, Revista de Derecho Social nº 57, Enero-Marzo 2012, pg. 9: El derecho del trabajo tiene razón de ser únicamente en función de su contribución al crecimiento económico y a la productividad empresarial. No es valorado en cuanto instrumento central de tutela del trabajo dependiente, sino sobre la pura “empleabilidad” de éste.

II.- LA ENTRADA EN LA RELACIÓN LABORAL:

Las medidas de entrada en la relación laboral se reparten entre el Capítulo I: “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores”, y el Capítulo II: “Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo”, respectivamente.

II.1.- Las Empresas de Trabajo Temporal como Agencias de Colocación:

El RD Ley principia por modificar la intermediación laboral atendiendo a que “Los Servicios Públicos de Empleo se han mostrado insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración muy escasas dentro del total de colocaciones. Por el contrario, las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo”. En este sentido, la norma les autoriza a operar como Agencias de Colocación “siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo al servicio público de empleo competente” (Art. 16.3 ET); agiliza el procedimiento de autorización para operar como Agencia de Colocación cambiando el sentido del silencio administrativo, de manera que el vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa supondrá la estimación de la solicitud (Art. 21 bis 2) Ley 56/2003)); y garantiza a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios (Disposición Adicional Segunda Ley 56/2003).

Ahora bien, la Ley 3/2012, de 6 de julio, extiende las modificaciones en la materia:

- * Desaparece la obligación de presentar una declaración responsable: “Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable” (Art. 16.3 ET); si bien, en aras a no dejar huérfano de sanción el periodo transitorio entre normas, un nuevo apartado TRLISOS introduce una infracción muy grave en materia de empleo (Art. 16.1 bis TRLISOS).

- * Incorpora una nueva obligación constitutiva: Tanto en su relación con los trabajadores como con las empresa clientes las ETTs deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de Empresa de Trabajo Temporal o de Agencia de Colocación (Art. 1 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal).

- * Modifica la autoridad laboral competente: La autorización administrativa para operar como ETT se concederá por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado en los casos de Ceuta y Melilla (Art. 2.2 I Ley 14/1994).

- * Agiliza el procedimiento de autorización de las ETTs, en consonancia con el cambio introducido por el RD Ley respecto de las Agencias de Colocación: La solicitud de autorización se entenderá estimada una vez transcurridos tres meses desde la presentación de la misma (Art. 2.4 Ley 14/1994).

- * Extiende el campo de actuación del Registro de Empresas de Trabajo Temporal en el que deberá constar si la ETT actúa también como Agencia de Colocación (Art. 4.1 Ley 14/1994).

- * Incorpora a las ETTs al catálogo de personas físicas o jurídicas que pueden actuar como Agencias de Colocación. Asimismo, el SPEE se reserva la autorización en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes CC.AA *o utilizando exclusivamente medios electrónicos* (Art. 21 bis 2) Ley 56/2003).

- * Modifica el régimen de infracciones de las ETTs en consonancia con su plena operatividad como Agencias de Colocación: Se crea una nueva infracción muy grave consistente en: “c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal, salvo lo previsto en materia de agencias de colocación” (Art. 18.3 c) TRLISOS).

II.1.1.- La externalización de la intermediación laboral:

Mediante la Ley 14/1994 se abrió a la iniciativa privada el ámbito de la intermediación en el mercado laboral; mientras la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes del mercado de trabajo, permitió el ánimo de lucro en las Agencias de Colocación. Ahora, la reforma 2012 instaura la posibilidad de que las ETTs operen como Agencias de Colocación apelando a las experiencias de nuestro entorno más inmediato: “En la mayoría de los países de la Unión Europea, tales empresas operan como agencias de colocación y desde las instituciones comunitarias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo”; omitiendo empero que dichas experiencias no han resultado tan satisfactorias como presumen, de manera que su ascendiente sobre el caso español debiera ser claramente revisado⁴.

No obstante, el legislador configura un sistema de intermediación laboral en el que las ETTs están llamadas a ocupar el papel nuclear como agentes dinamizadores del mercado de trabajo, ahondando así en el desapoderamiento de competencias públicas impulsado por las sucesivas olas externalizadoras desde 1994.

Desde el mismo impulso inicial, la “flexiseguridad” se perfila como una opción ideológica que presume la eficiencia económica del mercado, al margen del tipo y calidad del empleo promovidos históricamente por la iniciativa privada⁵.

II.2.- El Contrato para la formación y el aprendizaje (Art. 11.2 ET):

El tradicional Contrato para la formación pasa a denominarse Contrato para la formación y el aprendizaje “para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas”; a saber:

- * Forma: El contrato deberá constar por escrito (Art. 8.2 ET en la redacción dada por la Disposición Final Octava Ley 3/2012).

- * Edad: El RD Ley establece que podrá celebrarse con “mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas”; si bien de acuerdo con la Ley 3/2012 además “podrán acogerse a esta modalidad los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo”. No obstante, el límite máximo de edad no será aplicable cuando se concierte con personas con discapacidad, exención que la Ley amplía a “los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de febrero, en los casos en que sean contratados por empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente” (Art. 11.2 a) ET). Asimismo, con carácter excepcional y hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, podrá suscribirse con trabajadores menores de 30 años (Disposición Transitoria Novena RD Ley 3/2012).

- * Duración: El RD Ley 10/2011, de 26 de agosto, estableció una duración mínima de un año y una duración máxima de dos años, prorrogables por doce meses más en una serie de supuestos. El RD Ley 3/2012 mantiene la duración mínima en un año y eleva la máxima a tres años; si bien “mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años”. La Ley 3/2012 señala además que “en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda

⁴ Chacartegui Jávea, C., “La actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación. La crisis como pretexto en el avance de la iniciativa privada”, Revista de Derecho Social nº 57, Enero-Marzo 2012, pg. 75: ... el empleo que crean las empresas de trabajo temporal no supera el porcentaje del 3,5% en Luxemburgo, 2,8 en Holanda., 2,7% en Francia, 2,6% en el Reino Unido, 1,6% en Bélgica, 1,1% en Dinamarca, 1% en Portugal, 0,9% en Alemania, 0,36% en Italia, 0,5% en Finlandia, 0,7% en España o Austria, 0,6% en Irlanda. Por tanto, su potencialidad como mecanismo de creación de empleo es muy poco relevante, tal como muestran las cifras.

⁵ Chacartegui Jávea, C., Op. cit., pg. 84: Básicamente estamos ante empleo precario de muy corta duración y, a juzgar por la experiencia –tanto comparada como nacional-, con importantes riesgos de seguir la línea ascendente de aumentar las desigualdades y la segmentación de los trabajadores... La meta es, nuevamente, renunciar a la condición de empleador en cuanto a las responsabilidades sin desprenderse de la capacidad de dirección y control de la actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición.

ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima” (Art. 11.2 b) ET)⁶.

* Límites: Expirada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, “salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional” (Art. 11.2 c) ET).

* Lugar de impartición y acreditación: El trabajador podrá recibir la formación bien en un centro formativo de la red bien en la propia empresa cuando ésta dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados. La Ley 3/1212 señala además que “La impartición de las actividades formativas deberá justificarse a la finalización del contrato” (Art. 11.2 d) ET).

* Tiempo de trabajo efectivo: El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima convencional o, en su defecto, de la jornada máxima legal; sin que sea posible la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos del Art. 35.3 ET, ni la realización de trabajos nocturnos o a turnos (Art. 11.2 f) ET). *A sensu contrario* por tanto, la formación teórica durante el primer año no podrá ser inferior al 25% de la jornada máxima convencional o legal, ni inferior al 15% durante el segundo y tercer año.

* Retribución: Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo; sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo (Art. 11.2 g) ET).

II.2.1.- Reformulación del contrato para la formación y el aprendizaje:

Tal y como reza la Exposición de Motivos: “La tasa de desempleo es del 22,85%, con una incidencia entre los menores de 25 años que casi alcanza del 50%”. En este contexto socio-económico la reforma se encarga de elevar esta modalidad contractual a la categoría de instrumento “de choque” con el que encauzar rápidamente la estadística. En efecto, la Ley se retrae al reducir los estándares mínimos de derecho necesario en pro de un incremento de su ámbito subjetivo sometido a peores condiciones retributivas.

No sólo se generaliza su uso entre los menores de treinta años, con posibilidad incluso de extenderlo hasta los 32, en tanto que a medio-corto plazo no se prevé un desempleo inferior al 15%; sino que además se precarizan sus condiciones de empleo al romper la progresividad entre formación y salario. En efecto, durante el tercer año de vigencia contractual el tiempo de formación teórica no se reduce siguiendo la progresión de los años anteriores, sino que se mantiene en el mismo 15% del segundo año, de manera que el contrato se estanca: La mayor capacidad del trabajador en el medio empresarial deja de ser correlativamente retribuida. En puridad, lo suyo hubiera sido reducir el porcentaje de formación teórica durante el tercer año al tiempo que se incrementaba el tiempo de trabajo efectivo, y por ende el salario del trabajador.

II.3.- Formación profesional: De la formación vinculada al puesto de trabajo a la formación vinculada a la actividad de la empresa:

La reforma introduce varias cuestiones novedosas:

* Derecho a la adaptación profesional: Reconoce la adaptación profesional a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como un derecho del trabajador con cargo al empresario, sin perjuicio de

⁶ La Disposición Adicional Decimonovena 2) ET en la redacción dada por la Disposición Final Novena Ley 3/2012, establece que: “El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del Art. 11.2 ET, no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de las acciones y medidas establecidos en la Letra d) del artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”.

la posibilidad de obtener los créditos destinados a la formación, y de la consideración del tiempo dedicado a la misma como tiempo de trabajo efectivo (Artls. 4.2 b) y 23.1 d) ET).

Al hilo de estas modificaciones, el Capítulo IV modifica la ineptitud sobrevenida como causa de despido objetivo, de manera que: “Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas”. Asimismo, donde el RD Ley entendía que durante el tiempo destinado a la formación el contrato quedaba suspendido, la Ley 3/2012 señala que “el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo” (Art. 52 b) ET).

* Creación de un permiso retribuido vinculado a la formación: De acuerdo con el RD Ley los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta tres años, y fijándose su concreción de mutuo acuerdo entre las partes (Art. 23.3 ET). Sin embargo, con la Ley 3/2012, el permiso cobra una nueva dirección: “Los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 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 en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva; si bien quedará excluida la formación que la empresa deba impartir obligatoriamente a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre las partes” (Art. 23.3 ET).

De esta manera la formación pasa de estar ligada al puesto de trabajo a estarlo a la actividad de la empresa, lo cual acentúa el perfil polivalente de los trabajadores para acoplarlo mejor a los nuevos grupos profesionales a través del correspondiente Plan de formación.

* Creación de una cuenta de formación: La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una cuenta de formación asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social (Art. 26.10 Ley 56/2003).

* Programa de sustitución de trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo: Podrán acogerse a dicho programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera Administraciones públicas; siendo obligatoria su aplicación para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo (Art. 228.4 TRLGSS en relación con la Disposición Transitoria Sexta Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de reforma del sistema de protección por desempleo).

II.4.- El nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores:

De acuerdo con la Exposición de Motivos “las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23%, de las empresas españolas”; de manera que se crea un nuevo contrato de uso exclusivo de “las empresa que tengan menos de cincuenta trabajadores”, atendiendo al número de trabajadores de la misma en el momento de la contratación, con las siguientes características:

* Naturaleza y forma: Se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

* Régimen jurídico, periodo de prueba, y vigencia temporal: Tanto su régimen jurídico como los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por dispuesto en el ET, y en los convenios colectivos para los contratos a tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba “que será de un año en todo caso”. La Ley 3/2012 añade que “no podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”; prevención superflua por reiterativa respecto del Art. 14.1 ET. Asimismo, en un intento por neutralizar las dudas generadas por esta cláusula la Ley se ha apresurado a

establecer un límite temporal a su vigencia, de manera que este contrato sólo estará operativo “hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%” (Disposición Transitoria Novena 2) Ley 3/2012). El año 2012 finalizó con una tasa de desempleo del 26,02%, con lo que bien puede anticiparse su operatividad durante un buen número de años.

* Límites: No podrá concertarlo la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del mismo, hubiera realizado extinciones de contrato por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor del RD Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o el despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Así las cosas, si el contrato de apoyo a emprendedores sólo puede celebrarse a partir del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor del RD Ley, y si la limitación contractual sólo afecta a las extinciones por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o despidos objetivos producidos con posterioridad a dicha fecha, la conclusión es clara: Las empresas que lleven a cabo extinciones de dicha naturaleza en el periodo de seis meses comprendido entre el 12 de febrero y el 12 de agosto de 2012, y correlativos sucesivos, no podrán suscribir el mismo para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados, y para el mismo centro o centros de trabajo.

Ahora bien, el RD Ley sólo permaneció en vigor hasta el 7 de julio de 2012, de manera que nos encontramos ante una prevención inoperativa bajo su vigencia.

Por otra parte, la Ley 3/2012 modifica el precepto de manera que no podrá concertarlo la empresa que en los seis meses anteriores a su celebración “hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes”, con lo que la limitación se extiende también a los despidos disciplinarios excluidos *prima facie* del RD Ley. En todo caso, en forma semejante a aquél, únicamente las empresas que en el periodo de seis meses comprendido entre el 8 de julio de 2012 y el 8 de enero de 2013, y correlativos sucesivos, lleven a cabo “decisiones extintivas improcedentes”, no podrán suscribir este contrato para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados, y para el mismo centro o centros de trabajo.

En conclusión, en el periodo comprendido entre el 12 de febrero de 2012 y el 8 de enero de 2013, esto es, prácticamente un año, el contrato de apoyo a emprendedores no obra afecto a ninguna clase de limitación.

* Incentivos: Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación, “procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro”. La Ley 3/2012 incorpora a su vez una nueva obligación: La empresa deberá mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante al menos un año desde la celebración del mismo.

A este respecto, el RD Ley precisaba que “no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador”; si bien Ley 3/2012 amplía dicho catálogo a la extinción por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como a la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Así, de una interpretación sistemática de la obligación de mantenimiento del empleo a efectos de los incentivos y de las limitaciones a la contratación, se obtiene que:

1.- Las empresas que el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2012 y el 8 de julio de 2013, esto es, dentro del año siguiente a la entrada en vigor de la Ley, y correlativos sucesivos, lleven a cabo despidos colectivos, sean éstos procedentes o improcedentes, no tendrán derecho a incentivos, toda vez que la cláusula legal no los incluye, y por tanto se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo.

2.- Las empresas que en el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2012 y el 8 de enero de 2013, esto es, dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley, y correlativos sucesivos,

lleven a cabo despidos colectivos improcedentes, no podrán celebrar este contrato para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

3.- Las empresas que en el periodo comprendido entre el 8 de julio de 2012 y el 8 de enero de 2013, y correlativos sucesivos, lleven a cabo a cabo despidos colectivos procedentes sí podrán celebrar el contrato, pero no tendrán derecho a incentivos.

* Régimen supletorio: Resultará de aplicación supletoria la Sección 1ª del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, salvo lo dispuesto en el Art. 6.2 en materia de exclusiones.

II.4.1.- El periodo de prueba. De su no superación y de la rotación contractual:

El objeto del periodo de prueba no es otro que posibilitar que el empresario valore las actitudes del trabajador y la conveniencia de mantener el vínculo asumido. Para evaluar la razonabilidad del plazo pactado el TS recurre a un elemento que es la dificultad que tiene el empresario para advertir la capacidad profesional del trabajador y su adaptación al puesto de trabajo. A su vez, el TS hace depender esa dificultad de las funciones que vaya a realizar el trabajador y de las aptitudes necesarias que deba tener el mismo, puesto que cuanto mayor sea la complejidad de las funciones y mayores sean las aptitudes necesarias, mayor será el plazo para evaluar su capacidad profesional. En tal caso, el periodo de prueba podrá ser razonablemente más largo⁷.

El RD Ley introduce un periodo de prueba con carácter mínimo universal “de un año en todo caso”, más sin que de la configuración del contrato de apoyo a emprendedores se desprenda especialidad alguna que justifique la afección de los trabajadores durante tan largo periodo de tiempo, con excepción del régimen ordinario del Art. 14.1 ET.

La reforma sanciona un cambio del rol legal que pasa de sancionar un límite máximo variable en función de la cualificación profesional (“no podrá exceder de...”), a establecer un límite mínimo universal (“en todo caso”); que, en tanto límite abstracto indisponible al margen de las circunstancias del caso, resulta *prima facie* desproporcionado y presenta serias dudas de constitucionalidad al hilo de la causalidad extintiva emanada del Art. 35.1 CE desde la pionera STC 22/1981. El hecho de que el empresario pueda poner fin unilateralmente a la relación al cabo de diez, once u doce meses, al margen de un referente objetivo razonable, constituye un paso más en el proceso de descausalización extintiva⁸.

A este respecto, la reforma en ningún caso limita el eventual empleo rotatorio de esta modalidad contractual, toda vez que la Ley 3/2012 circumscribe sus trabas exclusivamente a las “decisiones extintivas improcedentes”, de cuya naturaleza no participa el desestimiento durante el periodo de prueba. Resulta así que las empresas podrán emplear irrestrictivamente esta posibilidad hasta que la tasa desempleo se sitúe por debajo del 15% (Disposición Transitoria Novena 2) Ley 3/2012).

En este sentido, a efecto de los incentivos, si bien es cierto que el desestimiento durante el periodo de prueba constituye un incumplimiento de la obligación de mantener el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante el año siguiente a su celebración; no lo es menos que llegado dicho término la empresa siempre podrá prescindir del trabajador y contratar a otro u otros manteniendo el nivel de empleo de referencia, y así sucesivamente. Por tanto, la propia reforma vendría a agudizar la rotación del mercado de trabajo que pretende combatir. En efecto, está por ver que el nivel de tensión hacía el

⁷ Todolí Signes, A., “Límites a la duración del periodo de prueba (Comentario a la STS 20 de julio de 2011, Rduj, 152/2010)”, Actualidad Laboral segunda quincena febrero 2012, nº 4, pg. 425.

⁸ Pérez Rey, J., “El contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores: Una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo”, Revista de Derecho Social nº 57, Enero-Marzo 2012, pg. 61: El pacto de prueba del contrato de apoyo a los emprendedores (CAE) no puede considerarse tal. Ahora bien la excepción es sólo admisible si estamos realmente en presencia de un periodo de prueba, ante un pacto de duración razonable para permitir la experimentación que justifica el paréntesis en la estabilidad en el empleo. Esto no sucede con la ampliación prevista para el CAE en el RDL 3/2012 que es de tal intensidad que logra en verdad desnaturalizar de tal modo la institución, que el recurso a la misma no parece otra cosa que un forzado refugio para ponerse al abrigo de las consecuencias del Art. 35 CE.

empleo vaya a superar el primer año de vigencia contractual, es decir, que los incentivos del segundo y tercer año sean lo suficientemente atractivos como para mantener aquél no sucumbiendo a la tentación extintiva “por no superación del periodo de prueba”: Si el empresario obtiene los máximos incentivos durante el primer año de vigencia del contrato, y puede emplearlo irrestrictivamente hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, ¿qué le impedirá hacer un uso rotatorio del mismo?. De la misma manera que podrá extinguirlo por este motivo transcurrido un año, arriesgándose a perder los incentivos, podrá celebrar otro u otros haciéndose de nuevo con ellos, y así sucesivamente.

En este orden de cosas, la prevención temporal incorporada por la Disposición Transitoria Novena 2) Ley 3/2012, no sólo no resuelve las dudas suscitadas por el RD Ley, sino que aplaza su resolución por tiempo indeterminado, resultando por ende *materialmente* ineficaz para combatir la rotación contractual.

II.5.- El Contrato a tiempo parcial : Un *cuasi* contrato a jornada completa (Art. 12 ET):

Se modifica el Art. 12.4 c) ET introduciendo la posibilidad de realizar el número de horas extraordinarias legalmente previsto en proporción a la jornada pactada, sin que la suma de horas ordinarias, complementarias y extraordinarias pueda exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial, esto es, deberá ser inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (Art. 12.1 ET).

Pese a dicha limitación, la reforma rebaja el estándar mínimo de derecho necesario abriendo indisimuladamente la puerta a la desnaturalización del contrato: Por la vía de las horas extraordinarias los trabajadores a tiempo parcial, tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, podrán llegar a efectuar una jornada tal que *cuasi* resulten contratos a jornada completa.

II.6.- El Trabajo a distancia o Tele-trabajo: Un contrato con lagunas (Art. 13 ET):

La reforma sustituye el Contrato de trabajo a domicilio por el Contrato a distancia o “Tele-trabajo”, con las siguientes características:

- * Concepto: Se entiende por trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad se realice *de manera preponderante* en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, *de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa* (Art. 13.1 ET); es decir, se trata de un trabajo basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías que pudiéndose realizar en el centro de trabajo se realiza empero regularmente fuera de éste.

- * Forma: Se formalizará por escrito, siéndole de aplicación las reglas del Art. 8.3 ET para la copia básica del contrato de trabajo (Art. 13.2 ET).

- * Derechos: Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que presten sus servicios en el centro de trabajo, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación de manera presencial. En especial, tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones (Art. 13.3 I ET).

- * Formación: El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar su acceso efectivo a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, deberá informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo (Art. 13.3 II ET).

- * Protección: Tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo (Art. 13.4 ET).

- * Representación: Podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme al ET; si bien, a estos efectos, deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa (Art. 13.5 ET).

Cierto es que la reforma perfila mejor los derechos de los tele-trabajadores respecto de los trabajadores a domicilio en todos los ámbitos (laboral, formativo, seguridad y salud, sindical), superando

el carácter pedestre del contrato a domicilio, más propio de épocas pre-tecnológicas. No obstante, la Ley no sólo prescinde del convenio colectivo, sino que omite tasar un contenido contractual mínimo con referencia a aspectos nucleares tales como: La parte que proporcionará, instalará y mantendrá los equipos; limitaciones en el uso de éstos en relación con el acceso a internet o a determinados contenidos de la red; convenio colectivo aplicable, grupo profesional, descripción de funciones, departamento de adscripción, dependencia jerárquica; sistema o sistemas de vigilancia o control y garantías al respecto (confidencialidad, privacidad).

Por mor de la flexibilidad impulsada por la reforma, la Ley se repliega una vez más en beneficio del contrato, dejando huérfanos una serie de aspectos que debieran de haberse tasado desde la misma como mayor garantía de los trabajadores en función de la peculiaridad de la prestación. La omisión legal bien puede acarrear la omisión contractual con la consiguiente integración empresarial que dilucidar a la postre en sede judicial.

III.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

El Capítulo III de la reforma “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresa como alternativa a la destrucción de empleo”, recoge un conjunto de medidas que “tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la empresa”. La Disposición Final Primera introduce a su vez una serie de “Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar”, que, en tanto modificaciones ligadas a la flexibilidad interna empresarial, trataremos en este apartado por orden correlativo (véase. III.3) y III.4)).

III.1.- Sistema de clasificación profesión. De la categoría profesional al grupo profesional (Art. 22 ET):

El RD Ley modifica el Art. 22 ET de manera que el sistema de clasificación profesional se establecerá mediante la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, exclusivamente por medio de *grupos profesionales* (Art. 22.1 ET), entendiéndose por tal “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” (Art. 22.2 ET); habiendo de ajustarse su definición a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres (Art. 22.3 ET). El grupo se asignará por acuerdo entre las partes en el que habrá de precisar si es para todas o sólo algunas de las funciones del mismo; si bien cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación del trabajador se realizará en virtud de las funciones que desempeñe durante mayor tiempo (Art. 22.4 ET).

De acuerdo con la Disposición Adicional Novena del RD Ley, los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el Art. 22 ET en el plazo de un año.

La reforma instaure así un nuevo sistema de referencia “con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz”; o lo que es lo mismo, instaure un sistema de clasificación profesional “difuso” que sacrifica la especificidad de la categoría profesional en pro de la flexibilidad de una concepción más genérica y maleable. En esta tesitura, los representantes de los trabajadores deberán velar especialmente para evitar el estancamiento profesional o que la promoción profesional se diluya en unos “generosos” grupos profesionales.

III.2.- Distribución irregular del tiempo de trabajo (Art. 34.2 ET):

La Ley 3/2012 modifica el Art. 34.2 ET, de manera que: “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”, si bien “el

trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de servicio resultante de aquélla”.

Inicialmente el RD Ley cifraba el porcentaje en un cinco por ciento, de manera la Ley ahonda en el desequilibrio entre las partes al ensanchar el campo de actuación empresarial al margen de negociación alguna. La norma ya no se retrae, sino que amplía el poder unilateral del empresario. En este sentido, la precisión relativa al preaviso, aún siendo relevante para el trabajador, en ningún caso palia la brecha abierta por mor del importante caudal de horas puesto en manos del empleador. Tan es así que se trata de un particular omitido por la Exposición de Motivos.

Por otra parte, la Ley mantiene “el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (Art. 34.8 I ET); para lo cual “*promoverá* la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo, y de los descansos” (Art. 34.8 II ET); extremo que no pasa de ser una mera declaración de buenas intenciones.

III.3.- Conciliación de la vida laboral y familiar: Permiso de lactancia, reducción de jornada por guarda legal y concreción horaria (Art. 37 ET):

Se introducen las siguientes modificaciones:

* Supuestos del permiso de lactancia: Se delimitan en consonancia con los del permiso de paternidad: “Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) de esta Ley”, y se amplía su vigencia temporal “hasta que el menor cumpla nueve años”. Asimismo, se eliminan las referencias al género reconociéndose como “un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”, si bien sólo podrá ser ejercido por uno de ellos en caso de que ambos trabajen (Art. 37.4 ET).

* Reducción jornada diaria: El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada *diaria* por guarda legal (Art. 37.5 I ET). Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas (Art. 37.6 ET).

* Preaviso: El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o a que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada (Art. 37.6 ET).

* Víctimas del terrorismo: La Ley 3/2012 incorpora a las víctimas del terrorismo como titulares del derecho a la reducción de jornada o a la reordenación del tiempo de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, junto con las víctimas de violencia de género (Art. 37.7 ET en la redacción dada por la Disposición Final Decimoquinta Dos Ley 3/2012).

III.4.- Vacaciones e Incapacidad Temporal (Art. 38.3 III ET):

La reforma amplía los supuestos en que el trabajador tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en caso de coincidencia con una situación de Incapacidad Temporal (IT), adaptando la norma a los últimos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁹. Así, cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una IT por contingencias distintas de las previstas en el Art. 38.3 II ET (embarazo, parto, lactancia natural, periodo de suspensión del contrato previsto en el Art. 48.4 y 48

⁹ Rodríguez Cardo, I.A., “Vacaciones, incapacidad temporal y efecto directo de las Directivas de la Unión Europea (A propósito de la STJUE de 24 de enero de 2012, asunto C-282/10, caso Domínguez)”, Actualidad Laboral nº 9, mayo 2012, pgs. 1057-1064: A partir del 12 de febrero de 2012 el ordenamiento español respeta sustancialmente las exigencias del Art. 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, tal y como han sido interpretados por la STJUE de 24 de enero de 2012, de modo que no hay necesidad de recurrir a la Directiva, puesto que el ordenamiento interno ya cumple sus objetivos. En este sentido, la reforma operada por el RD 3/2012 minimiza las consecuencias de la citada sentencia, pues sólo obligará a alterar la respuesta de los tribunales para los supuestos de hecho anteriores a su entrada en vigor que afecten a trabajadores al servicio de empleadores privados, que habrán de reclamar la oportuna reclamación al Estado, pero no tendrán derecho a que su empleador modifique la fecha de disfrute de las vacaciones.

bis ET); que le imposibilite disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, podrá hacerlo una vez finalizada la IT, siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado (Art. 38.3 III ET en la redacción dada por la Disposición Final Primera 4) RD Ley 3/2012).

III.5- La movilidad funcional y los grupos profesionales (Art. 39 ET):

Se modifica el Art. 39 ET en consonancia con la irrupción de los grupos profesionales como sistema clasificatorio de referencia; así:

- * La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador (Art. 39.1 ET).

- * La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores (Art. 39.2 I ET).

III.6.- Movilidad geográfica (Art. 40 ET):

La reforma introduce las siguientes modificaciones:

- * Causas: 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, entendiéndose por 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” (Art. 40.1 ET).

- * Interlocución social en periodo de consultas: La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el periodo de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal (Art. 40.2 ET).

- * Trabajadores discapacitados: La Ley 3/2012 incorpora un nuevo apartado 3 ter al Art. 40.3 ET, de manera que “los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para los trabajadores víctimas de violencia de género y para las víctimas el terrorismo”.

- * Víctimas del terrorismo: La Ley 3/2012 incorpora a las víctimas del terrorismo como titulares del derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante en cualquier otro de los centros de trabajo de la empresa para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, junto con las víctimas de violencia de género (Art. 40.3 bis) ET en la redacción dada por la Disposición Final Decimoquinta Tres).

- * Prioridad de permanencia: La norma mantiene la prioridad de permanencia en el puesto de los representantes de los trabajadores, si bien, potestativamente, “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 (Art. 40.5 ET). No se trata de un listado cerrado, si bien en esos otros colectivos deberá concurrir una situación objetiva de necesidad de protección adicional ante una desigualdad manifiesta en el mercado de trabajo¹⁰.

¹⁰ Del Rey Guanter, S., “La flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, Actualidad Laboral nº 17-18 Octubre 2012, pgs. 1828: ... los criterios de preferencia han de tener una razón inevitable basada en la objetiva situación de desventaja del colectivo elegido. En todo caso, la elección por un criterio de preferencia a favor de un colectivo

III.6.1.- La supresión del criterio finalista:

La reforma suprime el criterio finalista en la ponderación de las causas determinantes de la movilidad geográfica (“contribuya a mejorar la situación...”), con la pretensión de que los órganos jurisdiccionales circunscriban su actividad al examen de los motivos tasados por la norma: Competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo, y contrataciones referidas a la actividad empresarial; criterio que se extiende a los Artls. 41, 47, 51 y 82.3 ET. Ahora bien, la limitación del control judicial a la concurrencia de unos hechos, las causas, no debe reducir sino incrementar el rigor en las condiciones de fondo y forma exigibles al empresario; en línea con los pronunciamientos de la STSJ Madrid nº 542/2012, de once de julio, “lo que es objetivo es objetivo y es sencillo de demostrar y no precisa subjetivismo judicial pero tampoco empresarial”.

III.7.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

Es necesario distinguir entre: 1.- Las modificaciones individuales y las reconocidas en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, que se mantienen en el Art. 41 ET; y 2.- Las modificaciones reguladas en convenio colectivo estatutario, que se trasladan al Art. 82.3 ET:

III.7.1.- Modificaciones individuales y de las reconocidas en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos (Art. 41 ET):

Se incorporan las siguientes novedades:

* Causas: Desaparece el criterio finalista. Se considerarán causas económicas, técnicas, organizativas o de producción “las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa” (Art. 41.1 ET).

* Materias: Se mantiene el carácter abierto del listado (“entre otras” materias), si bien se amplía el catálogo a: “d) Sistema de remuneración y *cuantía salarial*” (Art. 41.1 d) ET).

* Modificaciones individuales: Se entiende por tales las “condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo” (Art. 41.2 ET). En esta expresión habrá que incluir las denominadas condiciones más beneficiosas otorgadas a título individual, que hay que entender implícitamente incluidas en el contrato individual, por más que en muchas ocasiones no exista un “reconocimiento” expreso¹¹.

* Procedimiento: Se depura la diferencia entre modificaciones colectivas e individuales a efectos procedimentales, que se circunscribe al aspecto estrictamente numérico dentro del periodo de referencia: Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a: Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de noventa días, no alcance los citados umbrales (Art. 41.2 ET).

* Preaviso: Las decisiones de carácter individual deberán ser notificadas al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad; cuando el plazo con anterioridad era de treinta días (Art. 41.3 ET).

determinado siempre ha de respetar determinadas condiciones, entre ellas las de razonabilidad y proporcionalidad del impacto negativo en otros colectivos.

¹¹ Del Rey Guanter, Op. cit., pg. 1831.

* Extinción indemnizada: Se amplían los supuestos en que el trabajador podrá solicitar la extinción contractual indemnizada a razón de veinte días de salario por año con un máximo de nueve meses, que pasan de las letras a), b) y c) del Art. 41.1 ET, a las letras a), b), c), d), y f); o lo que es lo mismo a *sensu contrario*, la posibilidad extintiva se amplía a todos los supuestos del Art. 41.1 ET menos a la letra e); Sistema de trabajo y rendimiento (Art. 41.3 ET).

* Interlocución social en periodo de consultas: Las decisiones de carácter colectivo deberán ir precedidas de un periodo de consultas, en el que la interlocución ante la dirección de la empresa corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal (Art. 41.4 ET); misma fórmula que el Art. 40.2 ET.

* Notificación y efectos: La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizada el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación (Art. 41.5 ET).

III.7.2.- Modificaciones reguladas en convenio colectivo estatutario: De la inaplicación salarial a la inaplicación de las condiciones de trabajo (Art. 82.3 ET):

El Art. 41.6 ET establece que “las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a los establecido en el artículo 82.3”. Dicho artículo principia manteniendo la cláusula general de que “los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de su vigencia”; si bien a partir de aquí se desencadenan las novedades:

* Descuelgue: Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se abre la puerta a *inaplicar en la empresa* las condiciones de trabajo previstas en convenio, sea éste de sector o de empresa, en las mismas materias del Art. 41.1 ET, y una más: “g): Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social”, con la mira puesta en los complementos convencionales de IT. Con anterioridad a la reforma el descuelgue circunscribía su ámbito de actuación a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Ahora, extiende su radio de acción, permitiendo incluso el “auto-descuelgue” o inaplicación de las condiciones previstas en el propio convenio de empresa, a una lista tasada de condiciones de trabajo: Únicamente las incluidas en la misma podrán ser objeto de inaplicación.

* Causas económicas: 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. A estos efectos, el RD Ley 3/2012 establecía que: “En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos”; si bien la Ley 3/2012 incorpora un criterio relacional, de manera que “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*”.

* Causas técnicas, organizativas o de producción: 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 causa productivas cuando se produzcan cambios, *entre otros*, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

* Periodo de consultas: En caso de que el periodo de consultas finalice *con acuerdo*, desaparecen varias prevenciones. En primer lugar, deja de ser necesario establecer “una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea aplicable”. En segundo lugar, desaparece el límite

temporal máximo de la inaplicación (tres años). Por otra parte, la Ley 3/2012 retoma una prevención sancionada con anterioridad a la reforma y eliminada por el RD Ley: “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”, incorporándole la coletilla “o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa”. Por último, mientras el RD Ley establecía que el acuerdo debía ser notificado a la Comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral, la Ley excluye del trámite a ésta última.

En caso de que el periodo de consultas finalice *sin acuerdo*, se establece el siguiente orden para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación:

1º) Cualquiera de las partes *podrá* someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

2º) Cuando ésta no alcance un acuerdo, las partes *deberán* (el RD Ley empleaba el término “podrán”) recurrir a los procedimientos que “deban establecerse” en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Art. 83 ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos del Art. 91 ET.

3º) Cuando las partes no se hubieran sometido a los procedimientos anteriores, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de ellas *podrá* someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)¹² cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a los centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de éstos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un arbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante aquellos. La decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos del Art. 91 ET.

III.7.3 Aspectos críticos de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

* La causas a efectos del Art. 41 ET se conducen en la línea de la modificación operada en materia de movilidad geográfica. Por otra parte, en el marco del Art. 82.3 ET las causas desempeñan una funcionalidad distinta de la que tenían hasta ahora, donde importaban poco, pues lo decisivo era que se alcanzase el acuerdo o no entre las partes: Si se alcanzaba éste se verificaba el descuelgue en todo caso al margen de cuales fueran las causas que lo provocaron, mientras que si no se lograba no se podía producir fueran cuales fuesen las causas justificativas. Con la reforma, las causas adquieren una importancia decisiva, toda vez que al final todo el procedimiento puede desembocar en un *arbitraje obligatorio público*, en el que el arbitro deberá decidir si procede o no el descuelgue en atención a un control exclusivamente basado en la concurrencia o no de las causas legalmente establecidas¹³.

* Dejan de existir condiciones de trabajo petrificadas, toda vez que se podrán modificar prácticamente todas ellas constante la relación, independientemente de su fuente de procedencia, incluyendo la cuantía salarial y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Se abre así la puerta a un efecto no explicitado por la reforma: La devaluación salarial como vía para recuperar la competitividad¹⁴.

¹² Mediante RD 1362/2012, de 27 de septiembre, se regula la composición, organización y funciones de la CCNCC.

¹³ Cruz Villalón, J., “El descuelgue de las condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012”, Revista de Derecho Social nº 57, Enero-Marzo 2012, pg. 238.

¹⁴ Ruesga Benito, S.M., Da Silva Bichara, J., Pérez Trujillo, M., “La devaluación interna y sus efectos sobre la economía”, Relaciones Laborales 19-20/2012, Octubre, pg. 126: Ante la imposibilidad del uso de la política monetaria a nivel nacional en la Eurozona, el

* Tanto las modificaciones individuales como las colectivas no afectadas por el Título III TRLET, se podrán instaurar en un plazo muy inferior a treinta días: 15 días en el primer caso, 22 en el segundo. Se trata de auténticos procedimientos *exprés* que merman notablemente la capacidad de respuesta de los trabajadores.

* Se amplían de tres a cinco los motivos por los que los trabajadores podrán solicitar la extinción a 20 días, incluyendo la letra d) del Art. 41.1 ET: Sistema de remuneración y *cuantía salarial*. En este sentido, no deja de ser curioso que en un apartado cuya voluntad declarada consiste precisamente en “favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, se incrementen las posibilidades extintivas de aquéllos; máxime cuando se ponen en juego materias tan sensibles como el salario. El hecho de que al trabajador se le rebaje éste mientras en paralelo se posibilita su marcha con la menor indemnización posible, constituye un abuso que va a cristalizar en prácticas del estilo de “lo tomas o lo dejas”. La pretensión no declarada de la reforma en este aspecto consiste en abrir una nueva vía para que las empresas aligeren personal al menor coste posible, distanciándose por tanto del espíritu rector de la flexibilidad interna.

* La nueva fase final ante el CCNCC para dirimir las discrepancias surgidas en la inaplicación convencional presenta serias dudas de constitucionalidad, en la medida que *materialmente* se trata de la imposición desde la Ley de un *arbitraje obligatorio de carácter público* puesto en tela de juicio desde la pionera STC 11/1981, de 8 de abril¹⁵.

III.8.- Suspensión del contrato o reducción de jornada (Art. 47 ET):

El Art. 47.1 ET en la redacción dada por la Ley 3/2012 introduce las siguientes modificaciones, en aras a afianzar este instrumento como mecanismo alternativo al despido:

* Causas de suspensión: Se incorporan al precepto la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Art. 51 ET, con la salvedad de que, donde las primeras se refieren a las pérdidas durante *tres* trimestres consecutivos, aquí lo serán sólo durante *dos*.

* Procedimiento¹⁶: Se crea un nuevo cauce procedimental que no requiere autorización administrativa, así:

1º) El procedimiento, que será de aplicación cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. En ausencia de éstos, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión de tres miembros designada conforme al Art. 41.4 ET. Las partes 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 de duración no superior a quince días.

2º) La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas; que deberá ser

mercado laboral se convierte en un elemento clave, centrándose en él todos los esfuerzos de la política económica con el fin de mejorar su grado de flexibilidad y adaptación a los cambios económicos. La solución impuesta desde Bruselas para corregir los desequilibrios existentes en la Eurozona –de un marcado carácter neoliberal– se centra en el desarrollo de políticas orientadas a la “devaluación interna”, orientadas a la flexibilización de la estructura productiva –principalmente en el mercado de trabajo– y la reducción de costes –salarios– en los países afectados, que permiten potenciar su capacidad competitiva, siendo combinadas éstas políticas de devaluación con otra serie de medidas centradas en la austeridad fiscal y presupuestaria –centrándose principalmente en disminuir la dimensión del sector público y la aplicación de recortes en las políticas sociales–, que alivien el nivel de endeudamiento.

¹⁵ Cruz Villalón, J., Op. cit., pg. 242: En definitiva, de forma camuflada, materialmente lo que se produce es un arbitraje, a instancias de la dirección de la empresa que solicita el descuelgue, resuelto por la Administración Pública, previa audiencia de las organizaciones sindicales y empresariales. Por ello, hemos calificado al inicio a este mecanismo de arbitraje obligatorio “público”... el mecanismo se asimila en lo sustancial al laudo de obligado cumplimiento del antiguo procedimiento de conflicto colectivo que fue declarado inconstitucional por nuestro Tribunal Constitucional.

¹⁶ El RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contrato y reducción de jornada, deroga el RD 801/2011, de 10 de junio.

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.

3º) Cuando el periodo de consultas finalice *con acuerdo* se presumirá que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

4º) Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión, quien a su vez la comunicará a la entidad gestora de la prestación por desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos, salvo que en ella se contemple una posterior.

* Impugnación de la decisión: 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 prestaciones por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. Los trabajadores por su parte podrán reclamar ante la jurisdicción social que declare la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir hasta la fecha de su reanudación o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto al importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro de dichas prestaciones a la entidad gestora. Cuando la decisión afecte a un número de operarios igual o superior a los umbrales del Art. 51.1 ET se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. No obstante, la interposición del conflicto paralizará hasta su resolución la tramitación de las acciones individuales iniciadas.

* Reducción de jornada: Se mantiene el concepto de reducción de jornada como “la disminución temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”; si bien en cuanto a sus causas y procedimiento se regirá por lo dispuesto en el Art. 47.1 ET (Art. 47.2 ET).

* Fuerza mayor: La suspensión del contrato por fuerza mayor se remite al Art. 51.7 ET que sustituye al Art. 51.12 ET (Art. 47.3 ET).

* Exención: El Art. 47 ET no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado (nueva Disposición Adicional Vigésima ET)¹⁷.

III.8.1.- El papel subalterno de la autoridad laboral:

El proceso de desaparición de las instancias intermedias entre los hechos y sus consecuencias jurídicas se concentra en este caso en desapoderar a la autoridad laboral de sus funciones de control sustantivo en orden a la *razonabilidad* de la medida, dejándola relegada a un mero papel subalterno. Nos encontramos ante un nuevo retraimiento de la Ley en claro beneficio empresarial, toda vez que el empleador podrá adoptar la decisión por sí mismo sin sujetarse prácticamente a ningún control externo. Se diluye por tanto una vez más la función tuitiva de la norma en garantía de la parte más débil de la relación. No obstante, los Tribunales cuentan con instrumentos a su alcance para no convertirse en meras instancias de ratificación empresarial: La rigurosidad en la apreciación de las causas motivadoras del expediente, así como la valoración conjunta de la prueba en orden a desterrar las conductas maliciosas en procesos de tan marcado ascendente unilateral.

III.9.- Negociación colectiva:

¹⁷ García-Perrote Escartín, I., “La nueva regulación sustantiva y procesal de la extinción del contrato de trabajo en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: puntos críticos”, Actualidad Laboral nº 9, Mayo 2012, pg. 1051: El RD Ley impide, así, aplicar ciertas medidas de flexibilidad interna en el sector público (reducción de jornada y suspensión del contrato de trabajo en los términos del Art. 47 ET), medidas cuyo uso se incentiva y promueve, por el contrario, en el sector privado. Late aquí de nuevo la desesperada obsesión por limitar, y además de forma definitiva y no temporal, el gasto público.

Además de modificar el Art. 82.3 ET en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo, la reforma introduce otra serie de cambios en el Título III ET con el objetivo de “procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”; así:

* Estructura negocial: Se otorga prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en una serie de materias, sin que los acuerdos interprofesionales o convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, del Art. 83.2 ET, puedan establecer cláusulas que dispongan de dicha prioridad (Art. 84.2 ET). Tales materias son: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el ET a los convenios de empresa; f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el Art. 83.2 ET¹⁸.

* Contenido mínimo negocial: Queda reducido a las siguientes materias: a) Determinación de las partes que conciertan el convenio; 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 Art. 82.3 ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a lo dispuesto en dicho artículo; d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia; y e) Designación de una comisión paritaria de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como de los procedimientos y plazos de actuación de la misma, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos del Art. 83 ET (Art. 85.3 ET).

* Vigencia convencional: 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 (Art. 86.1 I ET); si bien el párrafo segundo introduce la posibilidad de negociar la revisión de aquél durante su vigencia: “Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión” (Art. 86.1 II ET).

* Ultraactividad: El RD Ley establecía una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a dos años, que Ley reduce a un año: “Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación” (Art. 86.3 ET). A este respecto, en los convenios que ya estuvieran denunciados el 8 de julio de 2012 el plazo de un año empezará a computarse a partir de dicha fecha (Disposición Transitoria Cuarta Ley 3/2012).

* Tramitación convencional: Se suprime la obligación de iniciar la negociación en el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora (Art. 86.2 ET).

* Validez convencional: Se establece el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro para que la autoridad laboral proceda a su publicación obligatoria y gratuita en el boletín oficial correspondiente (Art. 90.3 ET).

¹⁸ Gil Plana, J., “La aplicación del principio de prioridad del convenio colectivo de empresa instaurado por la Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo. Comentario a la SAN nº 95, de 10 de septiembre de 2012, Revista Española de Derecho del Trabajo 156, Octubre-Diciembre 2012, pgs. 239-240: ... confirma que la nueva configuración de la regla de preferencia aplicativa del convenio de empresa es una regla de derecho necesario absoluto, por tanto no disponible por las partes sea cual sea el ámbito de la negociación, y por otro, elimina cualquier atisbo de duda sobre su alcance, dado que deberá ser observada por cualquier convenio colectivo, ya entre en vigor antes o después del RD Ley 3/2012 o de la Ley 3/2012.

* Jubilación forzosa: La Ley 3/2012 decreta la nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas (Disposición Adicional Décima ET en la redacción dada por la Disposición Final Cuarta Dos Ley 3/2012).

III.9.1.- La descentralización convencional:

Los cambios operados en materia de negociación colectiva instauran un modelo de descentralización convencional basado la aplicación preferente del convenio de empresa, que se convierte en la piedra angular del sistema. La *vis atractiva* de dicho convenio en los términos en que se ha implementado sanciona un desequilibrio estructural entre las partes que desestabiliza el sistema y plantea serias dudas sobre la bondad de los procesos negociadores seguidos a su instancia; toda vez que descarga sobre los representantes de los trabajadores una presión cuasi-coercitiva que condiciona decisiva y desfavorablemente su margen negocial de maniobra. Por una parte, *se les invita* a negociar antes de que pasado un año haya que acudir al convenio de ámbito superior; mientras por otra las condiciones de trabajo más relevantes se *rebajan* al nivel de empresa, a la vez que se impulsan los procesos de re-negociación o de modificación de las mismas constante convenio *bajo apercebimiento* de “auto-descuelgue”. Todo ello no puede conducir sino a la generalización de unas condiciones de trabajo *a la baja*, en consonancia con los postulados de la devaluación interna, como se desprende de los hitos más recientes como el convenio de grandes superficies¹⁹.

IV.- LA SALIDA DE LA RELACIÓN LABORAL:

El Capítulo IV se dedica a las “Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”.

IV.1.- Moratoria contratos temporales encadenados (Art. 15.5 ET):

El Art. 5 del RD Ley 10/2011, de 26 de agosto, suspendía la aplicación de lo dispuesto en el Art. 15.5 ET hasta el 31 de agosto de 2013; plazo que el Art. 17.1 del RD Ley 3/2012 adelanta al 31 de diciembre de 2012, si bien la Ley 3/2012 incorpora una nueva prevención: “A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicio transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas” (Art. 17.2); que no deja de ser un mero artificio legislativo: Se adelanta el fin de la moratoria a la par que se genera una laguna en el cómputo de dieciséis meses para que las empresas tengan tiempo de planificar los ajustes necesarios.

IV.2.- Relación de causas extintivas (Art. 49.1 ET):

Se modifica la relación de causas extintivas contenida en el Art. 49.1 ET para adecuarla a las modificaciones sustantivas operadas por la reforma, de manera que la letra h), dice: “Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido

¹⁹ El País, 1 de febrero de 2013, pg. 24: “Las grandes superficies bajan salarios y evitan pagar festivos. Los centros de trabajo podrán descolgarse del convenio”.

debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51”; y la letra i): “Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

IV.3.- Extinción contractual por voluntad del trabajador (Art. 50 ET):

El Art. 50.1 a) ET en la redacción previa a la reforma consideraba justa causa para la extinción del contrato por voluntad del trabajador: “a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad”; si bien tras la modificación operada por la misma, dice: “a) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”.

El precepto reduce por tanto el campo de actuación del motivo resolutorio, toda que suprime del mismo tanto las modificaciones operadas al hilo del Art. 41 ET que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador, como las producidas sin respetar el Art. 41 ET que menoscaben su formación profesional. En relación con ésta última, la Exposición de Motivos refiere que “el eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual”; de manera que su supresión en este ámbito constituye una falla en el modelo promovido por el legislador, ¿o es que acaso prevé que desaparezcan las modificaciones que menoscaben la formación profesional de los trabajadores?.

IV.4.- Despido colectivo (Art. 51 ET):

La reforma en este ámbito principia reformulando las causas extintivas y eliminando su ponderación desde criterios finalistas. La Exposición de Motivos no deja lugar a dudas: “La Ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre... tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas”. Así:

* Causas económicas: El RD Ley 3/2012 definía las mismas en los siguientes términos: “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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”. La Ley 3/2012 modifica empero este último aspecto al referirse a “la disminución persistente de su nivel de ingresos *ordinarios* o ventas”, e introducir un componente relacional: “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*” (Art. 51.1 ET). Salvo la diferencia entre trimestres (tres consecutivos para el caso de despido colectivo, dos en el de inaplicación de convenio *ex* Art. 82.3 ET), las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se definen igual en ambos supuestos.

En este orden de cosas, desaparece la ponderación de la situación empresarial en términos de “razonabilidad”, de manera que al empresario le bastará *formalmente* con acreditar la concurrencia de la causa alegada junto con los requisitos de forma del Art. 53.1 ET (Art. 53.4 ET). Ahora bien, tal y como defiende la STSJ de Madrid nº 542/2012, de once de julio, que anula el despido colectivo promovido por la empresa Global Sales Solutions Line SL, “lo que es objetivo es objetivo y es sencillo de demostrar y no precisa subjetivismo judicial pero tampoco empresarial”; de manera que, pese a la rebaja normativa, la jurisdicción obra *materialmente* dispuesta a mantener su papel moderador del “subjetivismo

empresarial”²⁰. Cierta doctrina señala incluso que a la norma le falta la conexión de funcionalidad o *instrumentalidad*, y aún el propio control de razonabilidad²¹.

En materia procedimental “una de las principales novedades reside en la supresión de la autorización administrativa, manteniendo la exigencia comunitaria de un periodo de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos”; así:

* Duración, objeto y finalización anticipada del periodo de consultas: El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en empresas de menos de cincuenta trabajadores, que deberá versar, *como mínimo*, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos 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 (Art. 51.2 ET). Podrá darse por finalizado *en todo caso* cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, de común acuerdo, podrán *en cualquier momento* darlo por finalizado, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral (Art. 7.6 RD 1483/2012).

* Inicio del periodo de consultas: 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, consignando los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido; b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados; c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año; d) Periodo previsto para la realización de los despidos; y e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados. Dicha comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido y de los aspectos contenidos en la misma. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el Art. 64.5 a) y b) ET (Art. 3.2 RD 1483/2012). La Ley 3/2012 incorpora una nueva prevención: “La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido en los términos que reglamentariamente se determinen” (Art. 51.2 ET).

En todo caso, las obligaciones de información y documentación se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos la hubiera tomado el empresario o la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación de éste basada en que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto (Art. 51.8 ET).

Una vez recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de aquélla y sobre el desarrollo del periodo de consultas; 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 (Art. 51.2 ET).

* Interlocución social en periodo de consultas: La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre

²⁰ En este sentido merecen destacarse la STSJVP nº 2468/2012, de 9 de octubre, Demanda 13/2012, que declara la nulidad del despido de la totalidad de la plantilla de los centros de trabajo de Vitoria y Urbina de la empresa Celsa Atlantic SA, por vulneración del derecho de huelga y de libertad sindical; así como la STSJVP nº 2980/2012, de 11 de diciembre, Demanda 19/2012, que declara la nulidad de sesenta despidos de la empresa Corrugados Azpeitia SLU por vulneración del principio de buena fe comercial durante el periodo de consultas.

²¹ Desdentado Bonete, A., “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, Actualidad Laboral nº 17-18, Octubre 2012, pgs. 1792: Una situación económica cualquiera no basta por sí misma justificar los despidos; es necesario algo más: que esa situación actúe sobre la plantilla de la empresa creando la necesidad de reducir los puestos de trabajo o provocando un cese total de la actividad y que las medidas extintivas respondan a esa necesidad; pg. 1795: ... el control de razonabilidad (en el sentido de que si la situación de la empresa justifica el despido, éste no debería descartarse porque sea posible otra solución menos traumática (reducción de jornada, ampliación de capital, recurso al crédito etc) o más adecuada técnicamente) debería seguir aplicándose por los jueces que no pueden asumir una gestión empresarial alternativa, porque no están en la posición del empresario y porque un control tan amplio podría no ser compatible con la libertad de empresa.

que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión de un máximo de tres miembros designada conforme al Art. 41.4 ET (Art. 51.2 ET). Los representantes legales de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en la empresa, si bien “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” (Art. 51. 5 ET).

* Transcurso del periodo de consultas: Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo²². La Ley 3/2012 incorpora dos prevenciones en este ámbito. Por una parte, las partes 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 el mismo; retomando el criterio introducido por la Ley 35/2010 y suprimido por el RD Ley. Por otra, si bien éste último restringía la actuación de la autoridad laboral a la mera remisión de “advertencias y recomendaciones” a las partes sin que supusieran la paralización o suspensión del procedimiento²³, la Ley extiende su ámbito de actuación, de manera que, a petición conjunta de ambas partes, podrá realizar las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido; y con la misma finalidad podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa (Art. 51.2 ET). En especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa (Art. 10.2 *in fine* RD 1483/2012).

La Ley y el Reglamento tratan de paliar la radicalidad del RD Ley que circunscribía la intervención de la autoridad laboral a meras “advertencias y recomendaciones”, si bien las posibilidades de desarrollar una eficaz tarea mediadora, siempre más garantista, obran en la práctica seriamente comprometidas al plantearse “a petición conjunta de ambas partes”. Parece claro que el empresario no va a promover intromisiones externas en un procedimiento de tan marcado ascendiente unilateral, luego lo más plausible es que la intervención de la autoridad laboral quede reducida a meras tareas de “advertencia, recomendación y asistencia”.

* Finalización de las consultas: Hay que distinguir dos situaciones:

1ª) Si se hubiera alcanzado un *acuerdo* durante el periodo de consultas, el empresario trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo (Art. 51.2 ET), pudiendo ésta impugnarlo cuando estime que se hubiera 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 que la decisión pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo (Art. 51.6 II ET).

2ª) Si *no* se hubiera alcanzado un *acuerdo*, el empresario remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido y las condiciones del mismo (Art. 51.2 ET), incluyendo la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externas en los casos de obligada realización (Art. 12.2 RD 1483/2012). También remitirá a la autoridad laboral las actas del periodo de

²² Morales Vázquez, C.E., “El deber de negociar bajo el principio de la buena fe”, Revista Aranzadi Social Doctrinal 8, Diciembre 2012, pg. 187: El periodo de consultas ha de realizarse bajo una verdadera voluntad de diálogo, procurando la consecución del acuerdo respecto a todas y cada una de las circunstancias que afecten a la medida propuesta y aún admitiendo que, no se puede ser excesivamente riguroso y exigir que conlleve una negociación especialmente rigurosa, no puede admitirse que dicho periodo se limite a una mera comunicación escrita por parte de la empresa, a un cambio de pareceres o a una mera propuesta, sino que la misma debe ir acompañada de una precisa, concreta y amplia documentación que posibilite una negociación real.

²³ La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular (Art. 10.1 I *in fine* RD 1483/2012). Los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas; pudiendo aquella, a la vista de las mismas, remitir advertencias y recomendaciones a las partes (Art. 10.1 II). El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado. De dicho escrito el empresario trasladará copia a los representantes legales de los trabajadores (Art. 10.1 III).

consultas debidamente firmadas por todos los asistentes (Art. 12.3). La comunicación se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas (Art. 12.1 *in fine*). Transcurrido dicho plazo sin efectuar la misma, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar uno nuevo (Art. 12.4).

Una vez cumplidos los requisitos anteriores, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados conforme al Art. 53.1 ET; si bien, 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 efectos del despido (Art. 51.4 ET).

La decisión empresarial podrá impugnarse tanto por los representantes legales de los trabajadores como por los representantes sindicales con implantación suficiente en el ámbito del despido, a través del cauce del Art. 124 LRJS (Art. 51.6 I ET en relación con el Art. 124.1 LRJS), paralizando las demandas individuales iniciadas hasta su resolución.

Así las cosas, la Sala Cuarta del TS ha anulado el primer ERE sometido a su consideración constante la reforma, de manera que, una vez desaparecida la intervención de la autoridad laboral, poco a poco se va confirmando que los Tribunales han recogido el testigo y asumido la posición de custodios de los derechos de los trabajadores, exigiendo con rigurosidad el cumplimiento de los trámites y procedimientos legalmente establecidos, en la medida que suponen la única garantía que resta a los trabajadores frente a la discrecionalidad empresarial²⁴.

* Supuestos particulares: La reforma establece tres supuestos de despido colectivo en los que serán necesarios unos requisitos sociales complementarios:

1º) Cuando se trate de despidos en empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco y más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas antes del 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial en los términos previstos en el TRLGSS (Art. 51.9 ET).

2º) Las empresas que despidan a más de cincuenta trabajadores deberán ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, diseñado para un periodo mínimo de seis meses incluyendo medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada y búsqueda activa de empleo, y cuyo coste de elaboración e implantación no recaerá en ningún caso sobre aquellos; plan del que se exceptúa a las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. En este caso, la Ley 3/2012 tiene la virtud de acentuar los contornos de la recolocación en tanto que “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 cual y de las responsabilidades administrativas que procedan (infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas del Art. 8.14 TRLISOS), los trabajadores podrán reclamar aquél (Art. 51.10 ET).

3º) Las empresas que despidan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo que se establezca legalmente (Art. 51.11 ET²⁵).

IV.5.- Despido por fuerza mayor (Art. 51.7 TRLET):

²⁴ Díaz-Arias, J.M., El País Negocios 28 de abril de 2012, p. 33, “El Supremo anula el primer ERE”.

²⁵ De acuerdo con la redacción dada a la Disposición Adicional Decimosexta Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, por la Disposición Adicional Cuarta Uno Ley 3/2012, la aportación económica al Tesoro Público exige la concurrencia de las siguientes circunstancias: a) Que sean despidos colectivos realizados por empresas de más de cien trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores (el RD Ley 3/2012 se circunscribía a empresas de más de quinientos trabajadores); b) Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad; c) Que, aún concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicie el procedimiento de despido colectivo. A este respecto, el Art. 2.1 c) *in fine* del RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años; señala que: “A estos efectos, se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se apruebe el Plan General de Contabilidad, sea positivo”.

El RD Ley 3/2012 transfirió la fuerza mayor del Art. 51.12 al 51.7 ET, si bien manteniendo que su constatación y aprobación correspondían a la autoridad laboral, es decir, manteniendo su condición de procedimiento administrativo. La Ley 3/2012 incorpora por su parte algunas adiciones. En primer lugar, establece que la constatación del motivo extintivo por la autoridad laboral se regirá por el procedimiento del Art. 51.7 ET “y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario” (Título II RD 1483/2012, Artls. 31 a 33). Y en segundo lugar, transfiere a manos de la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor; decisión que deberá trasladar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

En el supuesto de que instruido el procedimiento, no se constate la existencia de la fuerza alegada, se podrá iniciar el procedimiento de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I RD 1483/2012; sin perjuicio de lo cual la resolución podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción laboral (Artls. 33.4 y 33.5). Asimismo, los trabajadores podrán impugnar jurisdiccionalmente la decisión empresarial sobre la extinción o suspensión o reducción de jornada (Art. 33.6).

IV.6.- Despido objetivo (Art. 52 ET):

La reforma afecta a los apartados b), d) y e) del Art. 52 ET:

* Falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto: El RD Ley incorporó la novedad de que “previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas”, sin precisar la duración de éste; en consonancia con los nuevos derechos reconocidos en materia de formación profesional en los Artls. 4.2 b) y 23.1 d) ET. Al hilo de éste último la Ley 3/2012 señala que “el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo”, y no de suspensión del contrato (Art. 52 b) ET).

* Absentismo: El requisito relativo al índice de absentismo del total de la plantilla desapareció con el RD Ley; si bien la Ley 3/2012 retoma dicho componente relacional: “siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles”. Asimismo, incorpora a la relación de causas excluidas del cómputo “las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave” (Art. 52 d) ET).

* Insuficiencia de consignación presupuestaria: Se limita a los contratos por tiempo indefinido concertados directamente *por entidades sin ánimo de lucro* (Art. 52 e) ET en la redacción dada por la Disposición Adicional Decimoctava Ley 3/2012).

IV.7.- Fogasa (Art. 33.8 ET):

De acuerdo con el RD Ley 3/2012, en los contratos indefinidos celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los Artls. 51 o 52 ET o Art. 64 de la Ley Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el FOGASA en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año; sin que dicho resarcimiento sea de aplicación “en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa como judicial como mediante sentencia”. La Ley 3/2012 se encarga de depurar esta última mención, de manera que “no responderá el Fondo de cuantía indemnizatoria alguna en los supuestos de decisiones extintivas improcedentes, estando a cargo del empresario, en tales casos, el pago íntegro de la indemnización”. El cálculo del importe del abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites del Art. 33.2 ET.

IV.8.- Despido por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción en el Sector Público (Disposición Adicional Vigésima ET):

La Disposición Adicional Segunda del RD Ley añade una Disposición Adicional Vigésima ET relativa al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público, con las siguientes características:

* **Ámbito del despido:** El personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del Sector Público de acuerdo con el Art. 3.1 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por RD Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre; que además tengan la consideración de Administraciones Públicas conforme al Art. 3.2 de la citada norma.

* **Procedimiento:** Se efectuará conforme a lo dispuesto en los Artls. 51 y 52 c) ET y sus normas de desarrollo (Título III RD 1483/2012, Artls. 34 a 48) y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas; con la particularidad de que la adopción de acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de los que puedan derivarse costes u obligaciones en materia de personal a su servicio, requerirá un informe previo y favorable del órgano competente, sin el cual las decisiones o acuerdos alcanzados serán nulos de pleno derecho (Art. 47.1 RD 1483/2012).

* **Causas:** Se entenderá que concurren causas económicas cuando en las Administraciones Públicas se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y *persistente* para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es *persistente* si se produce durante tres trimestres consecutivos; si bien, en cuanto a la insuficiencia presupuestaria *misma*, el Reglamento exige las siguientes circunstancias: a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario; y b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5% en el ejercicio corriente o un 7% en los dos ejercicios anteriores (Art. 35.3 RD 1483/2012).

Por otra parte, se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público, y causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al mismo; sin que, contrariamente al título de la disposición, se definan las causas productivas.

* **Prioridad de permanencia:** La Ley 3/2012 incorpora un último párrafo en virtud del cual tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezca la correspondiente Administración.

IV.9.- Despido disciplinario (Art. 54 y ss ET):

La reforma se centra en rebajar los efectos económicos de la modalidad extintiva de referencia. Así, reduce la indemnización en caso de improcedencia a treinta y tres días hasta un máximo de veinticuatro mensualidades a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012 (Art. 56.1 ET), derogando el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.

Asimismo, a partir de dicha fecha desaparecen los salarios de tramitación²⁶, que quedan circunscritos a los supuestos de nulidad, de opción empresarial por la readmisión y de despido de un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical (Artls 56.2 y 4 ET)²⁷; con la consiguiente “socialización” del tiempo de espera hasta el juicio con cargo a la prestación por desempleo, en caso de que el trabajador tenga derecho a la misma.

²⁶ La STSJPV de 21 de febrero de 2012, Rec. 221/2012 se pronuncia claramente contra la aplicación retroactiva del RD Ley 3/2012 en esta materia.

²⁷ Baylos Grau, A., Op. cit., pg. 13: Es seguro que este impulso al abaratamiento del coste del despido improcedente contradice la dicción del Convenio 158 OIT sobre la obligación de un rescaramiento a “adecuado” o “apropiado” de las acciones ilegítimas del empleador en la extinción del contrato de trabajo, y abre la vía a un posible proceso de discusión ante los tribunales españoles sobre la dificultad de compatibilizar estas prescripciones con el respeto al derecho al trabajo.

La Disposición Transitoria Quinta establece por su parte un régimen transitorio en virtud del cual la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días por año hasta dicha fecha, y a razón de treinta y tres días para el tiempo de prestación de servicios posterior a dicha fecha, sin que el importe indemnizatorio resultante pueda ser superior a 720 días, “salvo que del cálculo de la indemnización por el despido anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en cualquier caso”.

Por tanto, a partir de la entrada en vigor del RD Ley sólo podrán recibir una indemnización de 42 mensualidades quienes tengan un contrato con una antigüedad de febrero de 1984 (28 años) u anterior, es decir, sólo conservan el derecho a una indemnización de hasta 42 mensualidades los que ya la habían acumulado. En cambio, los trabajadores contratados entre 1984 y 1996 verán congelarse el importe teórico de la indemnización en el nivel ya alcanzado, por mucha antigüedad que acumulen. Y, en general, para todos los contratados hace menos de dieciséis años, desde febrero de 1996, la indemnización máxima queda establecida en 720 días (24 mensualidades), por mucha antigüedad que acumulen en el futuro.

El objetivo no declarado parece claro: Acortar la brecha existente entre el despido disciplinario y el objetivo en aras de convertir a éste último en el despido-tipo²⁸.

V.- CONCLUSIONES:

Las dudas suscitadas *prima facie* por la “flexiseguridad” se han visto confirmadas al hilo de las modificaciones operadas por la reforma en los tres momentos constitutivos de la relación laboral.

A la postre, la pretensión de que una reforma estructural se plantea para que “todos ganen” no pasa de ser una manifestación de voluntarismo legislativo ajena a su contenido normativo; salvo que el legislador pretenda hacer pasar por victoria de los trabajadores el sistemático desplazamiento de la Ley como fuente normativa de referencia en pro del contrato de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores se inhibe a la hora de garantizar un contenido mínimo de derecho necesario, dejando que ese espacio lo supla el contrato, presuponiendo una igualdad *material* de partida entre las partes contratantes largamente desterrada.

Más allá del *nomen iuris* la “flexiseguridad” es una opción ideológica que encubre una concepción privatizadora del contrato de trabajo en detrimento de las restantes fuentes de la relación. Se trata de una operación de repliegue legal que instaura un nuevo desequilibrio entre las partes con claro predominio empresarial, en tanto que garante de la eficiencia económica del mercado.

Las manifestaciones de esta eficiencia son las que vertebran a la postre todo el hito normativo.

En el momento de entrada en la relación laboral (Capítulos I y II), las Agencias de Colocación, especialmente las ETTs en función de tales, están llamadas a ocupar el papel nuclear como agentes dinamizadores del mercado de trabajo, ahondando en el desapoderamiento de lo público al hilo de los crecientes procesos de externalización.

La norma permite celebrar el contrato para la formación y el aprendizaje hasta los 32 años, sin que a mayor formación corresponda mayor retribución; mientras el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, instrumento estrella de la reforma, sanciona un periodo de prueba de un año que carece de especialidad alguna que lo justifique, abundando así en la descausalización extintiva. Uno y otro constituyen los instrumentos “de choque” a los que el legislador fia la rápida mejora de la estadística de desempleo entre el sector más joven de la población activa. Asimismo, la posibilidad de realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial abre la puerta a los *cuasi* contratos a tiempo completo, con la consiguiente desnaturalización contractual e imposición de abusos; abusos a los que tampoco deja de ser proclive el tele-trabajo en virtud del amplísimo poder dispositivo residenciado en las partes contratantes.

²⁸ De acuerdo con las manifestaciones del Director General de Trabajo emitidas por el programa Hora 14 de la Cadena SER el jueves 9 de mayo de 2013, el promedio de las indemnizaciones se sitúa en este momento en 26 días/año con 16 mensualidades, y bajando.

La situación en este apartado bien puede resumirse en dos palabras: Incremento de la precariedad.

En cuanto a las condiciones de trabajo (Capítulo III), el grueso de las medidas de la reforma se concentra en rebajar el estándar mínimo de derecho necesario constante la relación, facilitando la modificación de prácticamente todas ellas, en aras de un nuevo equilibrio a la baja de los intereses de las partes. Se implanta estructuralmente el modelo “lo tomas o lo dejas”: Desde una movilidad funcional articulada en base a grupos profesionales, mucho más permeable a la polivalencia funcional y por tanto al “más por menos”, pasando por las facultades de distribución irregular de la jornada, así como por elevar la “crisis económica” a la condición de causa de la movilidad geográfica, de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de la suspensión y reducción de jornada, y de la inaplicación de las condiciones de trabajo, como si la situación se presumiera igual para todos y no hubiera que justificarla; hasta institucionalizar la figura del descuelgue en forma paralela a la consagración del convenio del empresa como piedra angular del sistema de relaciones laborales, con la consecuencia indeseada de su excesiva fragmentación.

Con ello, la reforma instaura *de facto* un efecto no explicitado: La devaluación interna de las condiciones de trabajo, incluyendo la devaluación salarial, como vía de mejora de la competitividad; que también presenta consecuencias indeseadas. En efecto, al deshacerse la rigidez relativa del paso intermedio entre entrada y salida de la relación laboral, ésta fluye como un todo continuo, de manera que está por ver cual sea el grado de tensión hacia el empleo por sobre el recurso a un despido más cómodo; o lo que es lo mismo, está por ver que la devaluación interna no vaya a acentuar la rotación del mercado de trabajo que se pretende combatir. En la apoteosis del “capitalismo creativo” se fomenta la desaparición de la competencia ineficiente en beneficio de los productores más eficientes.

Por último pero no menos importante, en el ámbito extintivo (Capítulo IV) se consagran varios objetivos simbólicos largamente perseguidos: La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos, y el abaratamiento del despido disciplinario. La reforma avanza en pos de la unificación indemnizatoria, acortando distancias entre el despido disciplinario y el objetivo, al que aspira como despido-tipo tras elevar la “crisis económica” a la condición de causa extintiva. El recurso a una extinción en tales condiciones pone en entredicho el buen fin de las medidas de flexibilización interna, al abonar una dinámica “contrato-despido-contrato” que desplaza, y por ende contradice, el uso de otras alternativas. Por tanto, si la vocación de la reforma es convertir el despido en *ultima ratio* ello requerirá cuando menos una sucinta justificación desde los postulados de la flexibilidad interna; pues de no hacerlo así la extinción *per saltum* constituirá un revelador indicio de los motivos subyacentes a la decisión empresarial. En este sentido, el incremento de la tasa de desempleo del 22,85% al 26,02% a finales del 2012 constituye la prueba palpable de la emancipación de la *práctica* respecto de la *teoría*, o por decirlo de otra forma, de que la reforma se conduce más en la línea de dejar “tocar fondo” hasta desterrar definitivamente la competencia ineficiente. La apuesta *implícita* del legislador radica así en que el diferencial entre ese punto y el punto de partida no alcance un nivel crítico que no le permita remontar, al margen de los *daños colaterales* causados por el camino; si bien los últimos datos apuntan a que estamos a punto de alcanzar el punto de no retorno convirtiendo el particular en un auténtico fiasco²⁹.

La flexibilidad para las empresas en detrimento de la seguridad para los trabajadores o “flexi-inseguridad”, que no otra cosa sanciona a la postre la reforma, es una medida de carácter estructural que está aquí para quedarse; de manera que cuanto antes aprendamos a fajarnos con ella, mejor.

²⁹ La EPA del primer trimestre de 2013 eleva la tasa de desempleo al porcentaje histórico del 27,16% de la población activa, seis millones doscientas dos mil setecientas personas, de manera que en lo que llevamos de legislatura el desempleo se ha incrementado en un 4,31%.

A PROPÓSITO DE LA EVOLUCIÓN LEGISLATIVA Y JURISPRUDENCIAL DEL DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO

BELÉN CUBA VILA

*Asesora Jurídica de Fundación del Sector Público Autonómico:
Fundación Cántabra para la Salud y el Bienestar Social*

RESUMEN

A propósito de la evolución legislativa y jurisprudencial del despido objetivo por absentismo

El objeto de este análisis es ofrecer una visión de la evolución del despido objetivo por absentismo tanto en los aspectos legislativos como en lo atinente a la jurisprudencia dictada a su amparo. Las más recientes reformas laborales han venido aportando numerosas novedades tanto en cuanto a la casuística referida a los supuestos que se subsumen en su ámbito legal de aplicación y los que se excluyen expresamente, como en cuanto los requisitos esenciales para la apreciación de esta causa de despido. Tras un acercamiento, primero lingüístico y después legislativo, se proyecta su aplicación en los razonamientos jurídicos de las sentencias de las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia así como en la unificada doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo; todo ello sin desconocer que el dinamismo legislativo de los últimos años ha propiciado cierta inseguridad jurídica; por ende, algunos aspectos y matices, por su reciente inclusión en los cuerpos legales, aún no han dado lugar a los pronunciamientos de las más altas instancias judiciales.

Palabras clave: despido objetivo, absentismo, faltas de asistencia

ABSTRACT

About legislative developments and jurisprudence objective dismissal for absenteeism

The purpose of this analysis is to provide an overview of the evolution of objective dismissal for absenteeism both legislative aspects as it pertains to the case-law thereunder. The most recent labor reforms have been making numerous innovations both in terms of casuistry referred to cases that are subsumed in the legal field of application and which are expressly excluded, and in terms of the essential requirements for the assessment of the cause of dismissal. After a close first legislative language and then, projecting its application in the legal reasoning of the judgments of the rooms of the superior courts and the unified Supreme Court case law, all without ignoring the legislative momentum recent years has led to legal uncertainty, therefore, aspects and nuances, by its recent inclusion in the legal bodies have not yet led to the rulings of the highest courts.

Keywords: objective dismissal, absenteeism, truancy

Fecha de recepción: 26-3-2013

Fecha de aceptación: 18-4-2013

Sumario

- I.- INTRODUCCIÓN
 - II.- EVOLUCIÓN LEGISLATIVA RECIENTE
 - III.- SITUACIÓN ACTUAL: LA CAUSA GENERAL Y SUS EXCEPCIONES
 - IV.- LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO
 - V.- LOS REQUISITOS: SU INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL
-

I.- INTRODUCCIÓN

Sin el propósito de ofrecer una definición ni de desglosar todos y cada uno de los elementos que inciden en el absentismo, es indudable que la motivación y la satisfacción laboral han sido, tradicionalmente, los elementos que más preponderancia han tenido en este fenómeno.

Qué duda cabe que la propia palabra absentismo suele ser utilizada con un sentido de, al menos, cierta connotación de desprecio hacia los trabajadores. Lingüísticamente, ausencia y absentismo guardan en común la conducta de no asistencia al trabajo y se hallan vinculadas a las variadas características personales que desembocan en actitudes ante el puesto de trabajo.

Es por ello que conocer, y, particularmente, combatir y atacar las causas del absentismo se torna indispensable. Si bien es una tarea imprescindible para atajar, a futuro, sus consecuencias, a la par no se halla exenta de dificultades, en especial, para las pequeñas y medianas empresas.

II.- EVOLUCIÓN LEGISLATIVA RECIENTE

En la redacción anterior a las modificaciones introducidas con la reforma laboral operada a través del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral - BOE 11/02/2012 y entrada en vigor desde el día siguiente – respecto del artículo 52.d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante ET), a pesar de haberse planteado la supresión de la toma en consideración del absentismo global de la empresa atendiendo, principalmente, a la gran dificultad que suponía para las medianas y pequeñas empresas el control del mismo al objeto de dar el debido cumplimiento al artículo 64.2.d) del ET, tal eliminación no tuvo lugar; y, sin embargo, sí se aprobó una disminución del índice de absentismo del 5% - incorporado con la reforma llevada a cabo por el art. 7.1 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras - BOE del 6 noviembre de 1999 y entrada en vigor desde ese mismo día - al 2,5%, tras la literalidad incorporada, respecto a las faltas de asistencia al trabajo, por la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo – BOE 18/09/2010 y entrada en vigor al día siguiente -.

Así las cosas, con anterioridad a la redacción propiciada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, la literalidad del precepto era la que sigue:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga general por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.”

Siguiendo la evolución legislativa anunciada, la redacción dada al artículo 52.d) del ET por medio del artículo 18. Cinco del RDL 3/2012, de 10 de febrero, responde a los siguientes términos:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga general por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.”

En esta fiel reproducción respecto a la redacción precedente vemos cómo el párrafo 2º del artículo 52 d) del ET permanece inalterado, tras las reforma del RDL 3/2012, de 10 de febrero. Y, por razones sistemáticas, analizaremos la previsión del primer párrafo en relación con la modificación que se introdujo tan solo unos meses después. Y, es que la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral – BOE 07/07/2012 y entrada en vigor al día siguiente- ha venido, prácticamente, a convalidar, el RDL 3/2012, de 10 de febrero, si bien se han efectuado algunas mejoras técnicas que pueden calificarse de cierta entidad, con el tenor textual que se transcribe a continuación:

“Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.”

Vemos, ahora, cómo se reformula en el primer párrafo la realidad anterior, pues, en definitiva se acota más el despido objetivo. Si bien persiste la supresión de la referencia al absentismo global de la plantilla, la diferencia en la nueva redacción con respecto al real decreto ley precitado estriba en que se incorpora exclusivamente para el caso de las ausencias del 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos que, además, el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores haya alcanzado el cinco por ciento de las jornadas hábiles. Así, la pretensión legislativa es distinguir la toma en consideración de los periodos más cortos y los más largos, en el sentido que se permita comprobar el absentismo general de un trabajador concreto, al objeto de valorar el cumplimiento de la jornada el resto del año; razón por la que, aún cuando se ha eliminado el absentismo global de la plantilla, de algún modo no ha sido así en cuanto al absentismo global del trabajador individualmente considerado, que aún persiste.

De igual manera, el párrafo 2º del art. 52 d) del ET permanece incólume. No obstante, se añade un párrafo tercero respecto a la previsión anterior con arreglo al cual no se computarán las ausencias que obedezcan

a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave, lo que no es baladí y guarda coherencia con la regulación de la reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, y el reconocimiento de la subsiguiente prestación económica de la Seguridad Social, prevista en el artículo 135 quáter de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) a raíz de la incorporación sustentada en la Disposición Final Vigésima Primera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida.

Asimismo, conviene poner de manifiesto que la falta de determinación de qué ha de entenderse por tal tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave y la dificultad, en la práctica, de tal concreción, habrá de llevarse a la casuística más variada al amparo del margen interpretativo judicial. Su inclusión, no obstante, comporta una gran repercusión en aras a colmar las lagunas legales como las que un día dieron lugar al fallo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sede de Las Palmas, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2011, número de recurso 204/2010, que declara nulo y discriminatorio el despido de un trabajador a causa de las bajas derivadas del padecimiento de un cáncer. No obstante, no es descabellado reconocer que los continuos cambios legislativos han propiciado un cierto quebranto de la seguridad jurídica en todos los sujetos actuantes el cual ha venido paliándose con el devenir judicial.

III. SITUACIÓN ACTUAL: LA CAUSA GENERAL Y SUS EXCEPCIONES

En este punto, es dable resumir, más gráficamente, la causa del despido objetivo amparado en el supuesto del apartado d) del artículo 52 del ET, a fecha actual. Así las cosas, el contrato podrá extinguirse por las faltas de asistencias al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen:

- el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles,
- o bien, el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a:

- huelga legal, ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores,
- accidente de trabajo,
- maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia,
- paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos,
- situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.
- tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

IV.- LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO

De igual modo, interesa precisar la calificación de este despido. Un despido por esta causa puede ser calificado bien como procedente cuando - con independencia de la normativa aplicable que lo es función de la fecha de efectos del despido - el empresario acredite la existencia de la causa invocada en la carta de despido. Así lo hacen entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2012, número de recurso 378/2012, respecto a un despido con fundamento en el

precepto apuntado, con fecha de efectos 9 de noviembre de 2010 y, bajo el manto de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, en los siguientes términos:

“Esta Sala debe de confirmar el criterio del Juzgador de instancia, pues, de conformidad con el contenido del apartado tercero de los hechos probados: a) Existen un total de 28 días de inasistencia al trabajo [...] Tal número de faltas de asistencia al trabajo se produjeron en cuatro meses discontinuos, computados dentro de un periodo inferior a un año (11 meses) y superan el 25 por 100 de los días hábiles de trabajo existentes en los meses en los que las faltas de asistencia tuvieron lugar [...] sin que la parte actora haya acreditado que la falta de asistencia estuviera motivada por las causas que contempla el párrafo segundo del apartado d) del artículo 52 del ET [...]”

Y, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León, Sede de Burgos, Sala de Social, de 13 de noviembre de 2012, número de recurso 667/2012, en cuanto a un despido objetivo individual sustentado en el precepto referido, con fecha de efectos 31 de julio de 2012 y, al amparo del RDL 3/2012, 10 de febrero, tal como sigue:

“Constando acreditado que en el periodo comprendido entre el 21 de febrero al 20 de abril de 2012, el número de días laborales hábiles fueron un total de 41, las ausencias del trabajador alcanzaron un total del 21,95% en el periodo indicado, lo que excede del porcentaje previsto por la normativa estatutaria, confirmándose así la conclusión alcanzada por el Juez a quo [...]”

Bien, como improcedente, si el empresario no logra acreditar la concurrencia de la causa alegada, tal como reflejan, entre otras, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2011, número de recurso 469/2011, frente a un despido objetivo auspiciado en la causa de absentismo que venimos valorando, con fecha de efectos 17 de agosto de 2010; y, por ende, bajo la aplicación de la normativa anterior a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. En ella se confirma la improcedencia del despido fallada en la instancia al corroborar la Sala la ausencia probatoria:

“Si bien es cierto que la empresa ha aportado a los autos dos certificaciones encaminadas a acreditar el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo de la empresa y aunque se admita que tales certificaciones no han sido impugnadas, si lo han sido –como la propia parte reconoce– otros documentos que sirven de apoyo a tales certificaciones, por la que la consecuencia es la misma en orden a aplicar al supuesto lo pretendido por la parte recurrente en función de los artículos 326 y 319 de la L.E.C.[...] Por lo que inalterada la resultancia fáctica de la sentencia impugnada, no habiéndose probado que concurra en el presente supuesto el índice de absentismo total de la plantilla necesario para determinar la procedencia del despido de la actora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no se considera contraria a derecho la sentencia de instancia que acogió la pretensión actora.”

Y, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de Social, de 12 de noviembre de 2012, número de recurso 5749/2012, frente a un despido con fecha de efectos 22 de febrero de 2012, en la cual planteándose la aplicación retroactiva de la norma, se razona:

“[...], y basándose el despido en que las faltas de asistencia al trabajo de la actora han excedido del 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, pero sin haberse alcanzado el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo conforme se disciplinaba en el artículo 52.d del ET, en la redacción dada por la Ley 35/2010, el mismo debe ser calificado como improcedente.

En el mismo sentido se ha pronunciado el TSJ de Cataluña en sentencia de 7 de julio de 2012, abordando una problemática semejante a la actualmente debatida, sosteniendo que “la aplicación del 2,5% [introducida por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, cuya vigencia se precia en este caso] sólo es posible respecto de las ausencias producidas a partir del 18 de septiembre de 2010, por cuanto la aplicación del mismo a hechos (ausencias) producidas en fechas previas en las que regían otros %, tanto a nivel individual, como colectivo, en cierto modo supondría la aplicación retroactiva de la norma en perjuicio de trabajador, en contra de las previsiones

generales del artículo 9.3 de la Constitución Española y artículo 2.3 del Código Civil, y con vulneración del principio esencial de seguridad jurídica.”

En cualquier caso, su calificación se ajustaría a la de un despido procedente o improcedente, y no nulo. Es lo cierto que *“el despido de un trabajador por enfermedad, sin más cualificaciones, puede ser una decisión ilícita, en cuyo caso, deberá declararse la improcedencia del despido, pero no constituye un acto de discriminación prohibida en el art. 14 CE o en la ley, ni vulnera derechos fundamentales del afectado, que justifiquen la nulidad de la decisión empresarial extintiva”*, tal como fundamenta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 17 de febrero de 2012, número de recurso 3137/2012, respecto a un despido individual con fecha de efectos 20 de abril de 2011. Y, la aplicación jurisprudencial de este razonamiento a día de hoy persiste – por todas, las SSTC 128/1987, y 166/1988, y las SSTS de 11 de diciembre de 2007, 29 de enero de 2001 y 17 de mayo de 2000 – pese a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 31 de enero de 2011, número de recurso 1532/2010, la cual concluye la nulidad del cese acordado, si bien bajo un prisma que atiende a la concurrencia de circunstancias sumamente diferentes; en particular, una conducta de riesgo para la salud que conduce a apreciar la lesión del derecho a la integridad física que de suyo implica la acreditada presión bajo amenaza de despido para que el trabajador abandone el tratamiento médico que, con baja en el trabajo, le había sido prescrito.

V.- LOS REQUISITOS: SU INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL

Bajo el ámbito de aplicación de la normativa tanto anterior a la reforma operada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, como posterior pero previa a las modificaciones operadas en el año 2012, resulta de interés hacer acopio de la unificación de doctrina del Tribunal Supremo respecto de uno de los requisitos que más ha dado lugar al planteamiento y pronunciamientos judiciales: el absentismo global de la plantilla, que aún cuando hoy ha sido suprimido su significación y cómputo, al tiempo de su vigencia, ha sido determinante y dirimente.

Las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2007, número de recurso 4465/2005, y de 18 de septiembre de 2007, número de recurso 4224/2006, llegan a la conclusión de que las excepciones del párrafo 2 del art. 52.d) del ET afectan también a la fijación del absentismo total de la plantilla. En ellas y a tal efecto, se efectúan las consideraciones que se reproducen:

“1ª) El párrafo primero del precepto examinado habla por un lado de “faltas de asistencia al trabajo” del trabajador a quien se despide y por otro lado del “índice de absentismo total de la plantilla”, y aunque es obvio que se trata de dos conceptos que no son iguales, sin embargo guardan entre sí una indiscutible proximidad y paralelismo pues los dos se asientan en las ausencias laborales de los trabajadores.

Por ello, cuando el párrafo segundo del art. 52.d) prescribe que “no se computan como faltas de asistencia, a los efectos de párrafo anterior” las ausencias que a continuación relaciona, lo lógico es entender que este mandato se refiere tanto al cómputo de las faltas de asistencia al empleado despedido como al cálculo del índice de absentismo laboral, pues el núcleo esencial de estos dos conceptos lo constituyen y conforman las faltas de asistencia al trabajo.

2ª) Esta conclusión resulta confirmada por el hecho de que el párrafo segundo remita de forma genérica “a los efectos del párrafo anterior”, sin hacer ningún tipo de diferenciación ni distingo. Téngase en cuenta que son faltas de asistencia tanto aquellas en que incurrió el trabajador despedido, como también los supuestos concretos que sirven de base para determinar el índice de absentismo, y ambas situaciones se encuentran mencionadas en el párrafo primero, por lo que al no efectuarse distinción ni advertencia alguna en la remisión que a este párrafo se hace al comienzo del segundo, debe entenderse que las exclusiones que éste impone alcanzan a uno y otro concepto.

3ª) A lo que se añade que si este art. 52.d) exige, para la existencia de la causa justificativa del despido objetivo que el mismo regula, la concurrencia de los dos requisitos mencionados (las faltas de asistencia del trabajador, en concreto que alcancen un 20% o un 25% de las jornadas hábiles, de un lado, y el índice de absentismo del 5% por otro lado), los más elementales criterios de razón obligan a considerar que el cálculo para determinar la concurrencia de esos requisitos se tenga que efectuar de igual forma y aplicando reglas iguales, pues así lo imponen los principios de equivalencia y proporcionalidad [...].

4ª) Las exclusiones que para el cómputo de las faltas de asistencia al trabajo establece el párrafo segundo de la norma que tratamos, son numerosas y dispares. [...] parece razonable aplicar una misma solución unitaria a todos los supuestos que enumera [...]; y esta solución no puede ser otra que la de excluir tales supuestos del cálculo del índice de absentismo.

5ª) No constituye obstáculo para el mantenimiento de la tesis que aquí se propugna, el hecho de que el párrafo primero del precepto comentado haga referencia al “índice de absentismo total de la plantilla”, pues el término “total” aquí empleado no se refiere a todas las ausencias laborales que se hayan producido, sino a todos los trabajadores del centro de trabajo, ya que el cómputo de dicho índice se ha de efectuar en relación con todos ellos.

6ª) La finalidad esencial de esta norma es la lucha contra el absentismo laboral, pues esta particular figura de despido objetivo que prevé el art. 52.d) no es otra cosa que un arma o instrumento establecido por el legislador en contra del mismo, para lograr su reducción. Pero esta finalidad está pensada sobre todo en relación con aquella clase de absentismo que de algún modo es imputable al trabajador o trabajadores, normalmente formado por ausencias al trabajo de escasa duración e intermitentes [...].”

En este orden de cosas, numerosas sentencias de los distintos Tribunales Superiores de Justicia se fueron haciendo eco de la unánime interpretación jurisprudencial acerca de la interpretación y el cómputo de dicho requisito; baste citar por todas, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, Sede Palma de Mallorca, Sala de lo Social, de 2 de marzo de 2011, número de recurso 548/2010, respecto a un despido con producción de efectos a 12 de marzo de 2010.

Ciñéndonos ya en la apreciación de los requisitos vigentes interesa incidir en la toma en consideración tanto de las faltas justificadas como de las no justificadas, atendida una mera interpretación literal del precepto, que pese a su claridad no ha estado exenta de la necesidad de precisar ciertas connotaciones.

Así pues, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, Sala de lo Social, de 10 de julio de 2012, número de recurso 1514/2012, refiere:

“Dado el tenor del precepto transcrito la Sala discrepa de la interpretación dada por el Magistrado de instancia acerca de que solo se pueden computar las faltas al trabajo justificadas a efectos de determinar el índice de absentismo del trabajador, pues de ser así el legislador no hubiera utilizado el adverbio “aun” delante de justificadas, precisamente, si lo utiliza es porque quiere incluir ambos tipos de faltas, las no justificadas y las justificadas.”

E, incluyendo, asimismo, el periodo vacacional, tal como ampara en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sede Bilbao, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2011, número de recurso 1207/2011, la cual hace constar que:

“Entendemos que es ajustada al canon exegético literal la interpretación judicial que impugna la recurrente, pues es claro que los meses indicados no son consecutivos, sino intercalados y a los meses discontinuos ya alude la norma al fijar un distinto periodo de tiempo – cuatro meses - y porcentaje de faltas de asistencia al trabajo con respecto de las jornadas hábiles [...] Consideramos que, de haberse querido excluir del primero de los casos los supuestos vacacionales, expresamente se hubiera normado, sin que tampoco se excluya el mes vacacional para el cómputo del índice de absentismo [...]”

No es desdeñable hacer hincapié en que dichas faltas, sean justificadas o no, han de ser intermitentes; y, respecto a la intermitencia, ya la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de julio de

2005, número de recurso 3406/2004, acude al significado léxico y gramatical de la expresión cuando refiere:

“Es sabido que la intermitencia se produce por la interrupción o cese de algo “que prosigue o se repite” (Diccionario de la Lengua, Real Academia Española)”

Y manifiesta la compatibilidad de la intermitencia con la atenuación del rigor de la exigencia de la causa al precisar que las faltas – que, justificadas o no, se ajusten a ese requisito de intermitencia -, han de alcanzar determinada duración; se trata, pues, de requisitos no solo compatibles sino cumulativos.

Pese a la aparente sencillez de su aplicación este requisito ha dado lugar al planteamiento de algunos debates judiciales. En particular, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de Social, de 31 de enero de 2008, número de recurso 284/2007, ha tenido la ocasión de conocer de un recurso de casación en el cual, entre otros argumentos, se invocó la ausencia de intermitencia en conexión con el disfrute de las licencias:

“El recurrente en su recurso efectúa un cómputo que prescinde de las faltas de asistencia de los días 29 y 30 de septiembre, y afirma que “solamente es computable el accidente laboral (sic.) sufrido el 13 de octubre de 2005 y que ocasionó la baja del día 17 de octubre de 2005 hasta el 28 de octubre de 2005”. [...] se basa en que el art. 52-d) del ET dispone que no se computen la ausencias debidas a licencias. Así, el recurrente aduce que en el presente caso [...] no se produce la intermitencia pues no se producen ceses y repeticiones de ausencias.

Y, en sus razonamientos el Tribunal Supremo sostiene que:

“[...] es sumamente difícil sostener que las faltas de asistencia en que incurrió el actor no sean intermitentes. Es verdad que la falta de asistencia del 29 de septiembre, que fue debida a la comparecencia del actor en un Juzgado de 1ª Instancia en un proceso relativo a su separación matrimonial, lógicamente no puede tomarse en cuenta a los efectos del art. 52-d) del ET, pues en principio tal situación puede ser incardinada entre los permisos del apartado d) del art. 37-3 del ET. Pero no sucede lo mismo con la ausencia del 30 de septiembre, debida a que ese día se encontró enfermo y acudió al servicio de urgencia de un Centro de Salud, pues tal clase de sucesos según lo que dispone el art. 37-3 del ET no da derecho a la obtención de ninguna licencia o permiso Cabe la posibilidad de que el convenio colectivo aplicable considerase esta situación como causa justificativa de la concesión de una licencia o permiso, pero [...] resulta que nadie ha alegado que el convenio aplicable disponga otra cosa.[...] la falta al trabajo del actor de 30 de septiembre del 2005 no puede ser calificada como debida a un permiso, y por ello no existe razón alguna para excluirla del cómputo para la aplicación del art. 52-d) del ET.”

Sin abandonar este requisito y en coherencia con su necesidad, en cuanto forma parte de la estructura de la causa, se ha planteado la posibilidad de que la concurrencia de distintas bajas por una misma patología pueda, en la praxis, modular la apreciación de la intermitencia.

Delimitados estos elementos, y, antes de ahondar en el cómputo de las ausencias, resta por añadir que la verificación de las faltas de asistencia lo es con independencia de que procedan o no de una misma patología. Es concluyente que resulta ocioso hablar de que los períodos de baja se deban o no a la misma enfermedad; ello ha quedado zanjado en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de Social, de 27 de noviembre de 2008, número de recurso 2861/2007, que resolviendo el núcleo gordiano del debate remite a la doctrina ya unificada al respecto:

“El recurrente, [...] concluye que, las distintas bajas por Incapacidad Temporal, obedecen a un mismo diagnóstico, habrán de ser computadas como un único proceso sumando los periodos inferiores a veinte días.

La sentencia recurrida, prescinde del origen patológico igual o diverso de las bajas por enfermedad para afirmar el carácter computable de las que alcancen una duración de más de veinte días consecutivos, y haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales.[...] Este criterio es acorde con la buena

doctrina que esta Sala unificó en la sentencia de 24 de octubre de 2006 (R.C.U.D. núm. 2247/2006) con arreglo a la cual: aunque existan varios periodos de baja debidos a la misma enfermedad, cada uno de ellos ha durado menos de veinte días y la suma superaría ese límite pero no sería de días consecutivos”

El cómputo de las mensualidades, sin embargo, si ha dado lugar a numerosos argumentos antes las instancias y las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia, que han resuelto sosteniéndose en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en concreto en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2010, número de recurso 842/2010:

“No hay en el Estatuto de los Trabajadores, ni en el resto de la legislación reguladora de las relaciones laborales, precepto alguno que dé la solución. Razón por la que la sentencia recurrida ha acudido al art. 5 del Código Civil que preceptúa que, cuando otra cosa no se disponga y los plazos vengan señalados por meses se computarán de fecha a fecha. Criterio que nos puede servir de indicación, pero que no es definitivo, ya que los espacios temporales que se establecen en el art. 52 d) no son propiamente plazos. [...] Es por ello que hemos de acudir al criterio que pueda derivarse de la finalidad del precepto en cuestión. En efecto, el despido por faltas de ausencia al trabajo, aunque estén justificadas, tiene por objeto luchar contra el absentismo, cuya influencia negativa en la marcha normal de la relación laboral es evidente [...]. Debiendo en consecuencia aceptarse el criterio de la recurrida – cómputo por meses de fecha a fecha – que encuentra apoyo en el precepto del art. 5 del Código Civil y es acorde a la finalidad de la norma.”

En definitiva, las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia razonan tal como hace la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Logroño, Sala de lo Social, 11 de noviembre de 2011, número de recurso 420/2011, la cual desgrana - aplicando al supuesto enjuiciado - el propósito subyacente en la interpretación de la norma por cuanto se ha de atender a su finalidad que no es otra que combatir el absentismo:

“permitiendo a la empresa acudir al despido por causas objetivas cuando aquél absentismo se extienda, en los índices que se señalan, durante un periodo de cuatro meses discontinuos comprendidos dentro de doce, y ese absentismo puede quedar cumplido tanto si se acude al criterio de de fecha a fecha como al del mes natural pues mediante ambos se puede poner de manifiesto la realidad de ese absentismo que la norma pretende combatir.”

Revista de

Información Laboral

PREGUNTAS CON RESPUESTA

- ¿Cómo se compatibiliza el empleo y la prestación de maternidad en situaciones de pluriempleo y pluriactividad?
- ¿Quién tiene que asumir la responsabilidad en el encadenamiento de contrataciones?

PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. MATERNIDAD

¿Cómo se compatibiliza el empleo y la prestación de maternidad en situaciones de pluriempleo y pluriactividad?

El régimen de compatibilidad entre el empleo y el descanso por maternidad también se modula en los supuestos de pluriactividad o pluriempleo pues, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.6 RD 295/2009, el beneficiario disfrutará de los descansos y prestaciones por maternidad en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso. En el cálculo de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación a la base reguladora del correspondiente régimen el tope máximo establecido a efectos de cotización.

Sin embargo, pudiese ocurrir que los trabajadores acrediten las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, en cuyo caso, se reconocerá un único subsidio computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen y compatibilizando el devengo de esta prestación con el trabajo. Si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos para acceder al derecho, se totalizarán las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan y se causará el subsidio en el régimen en el que se acrediten más días de cotización. Si finalmente, aun totalizando las cotizaciones, no se alcanza el derecho, se reconocerá, en caso de parto, el subsidio de naturaleza no contributiva de maternidad.

En definitiva, el ordenamiento vigente contempla la posibilidad de disfrutar la prestación de la maternidad a tiempo parcial lo que evidencia que el legislador no ha considerado contrario a los intereses del menor el que se compatibilice ésta con el trabajo, en base a que dicha circunstancia no supone la existencia de una limitación natural para el trabajo, excepto en el caso de parto y sólo para las seis primeras semanas. Con esta medida, obviamente voluntaria, se pretende, entre otras cosas, posibilitar que las mujeres mantengan la vinculación con su puesto de trabajo, de forma que la maternidad no sea un obstáculo para su promoción profesional (STSJ de la Comunidad Valenciana de 25 de abril de 2006, rec. 4564/2005), pudiendo alcanzar la totalidad de la jornada, cuando se encuentre en situación de pluriempleo (alta en dos o más empresas del mismo régimen) o de pluriactividad (alta en dos o más regímenes de los que componen el Sistema de la Seguridad Social).

La prestación por maternidad en situación de pluriempleo de la beneficiaria obliga, conforme a lo establecido en el artículo 3.6 RD 295/2009, a efectuar un tratamiento independiente, a efectos de la determinación de la correspondiente prestación económica en cada uno de los empleos, por lo que es posible que el inicio del período de suspensión del contrato de trabajo se inicie en distintas fechas en cada una de las empresas en las que se

mantiene la situación de pluriempleo, eso sí, teniendo en cuenta las limitaciones impuestas en el artículo 48.4 ET, en la elección, por parte de la beneficiaria, de la fecha de inicio del correspondiente período de descanso que, como es sabido, debe comenzarse salvaguardando las seis semanas posteriores al parto.

SUBCONTRATACIÓN

¿Quién tiene que asumir la responsabilidad en el encadenamiento de contratas?

El artículo 5 de la Ley 32/2006 permite la existencia de encadenamientos verticales de contratas hasta el tercer nivel de subcontratación, lo que motiva que surjan dudas sobre la exigencia de la responsabilidad solidaria a todas las empresas involucradas en la descentralización productiva, máxime si atendemos a la propia literalidad del precepto, que habla «. del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos y del correspondiente contratista.». Las tres hipótesis imaginables, serían las siguientes (157):

a) Todas las empresas (principal y subcontratistas) responden solidariamente respecto de las empresas subcontratistas situadas en eslabones inferiores, por supuesto en su propia línea de subcontratación vertical.

b) La empresa principal respondería solidariamente respecto de la subcontratista que fuera infractora, pero las subcontratistas de niveles intermedios quedarían exentas de esa responsabilidad.

c) La empresa principal responde solidariamente sólo respecto de la primera subcontratista; ésta sólo respecto de la segunda, y así sucesivamente.

Para abordar este problema interpretativo no se puede obviar la dicción del artículo 7 en su apartado 1.º (158), que establece que el deber de vigilancia se extiende en sentido vertical a todas las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en la cadena de subcontratación, para ello se regula una obligación de comunicar o trasladar al contratista, a través de las respectivas empresas comitentes, toda la información o documentación. Ello sin perjuicio de incorporarse una específica obligación de vigilancia en relación con los deberes de acreditación y registro del artículo 4.2 y con el régimen o niveles de subcontratación del artículo 5, a través de la expresión «en particular».

Si partimos de una interpretación literal (artículo 3.1 del Código Civil), la redacción del artículo 7.2 al aludir únicamente «. al subcontratista (.) y al correspondiente contratista.», parece inclinarse por una liberación de cualquier clase de responsabilidad de los subcontratistas intermedios. Sin embargo, una interpretación sistemática y conjunta de los dos primeros apartados del artículo 7 arroja dudas sobre la anterior interpretación, puesto que el apartado 1.º es concluyente al extender el deber de vigilancia a toda la cadena de subcontratación, matizando expresamente la obligación de comunicar o trasladar al contratista, a través de sus

respectivas empresas comitentes, toda la información o comunicación, por lo que no tendría ningún sentido que, establecida claramente y sin ambages, la obligación para todas las empresas encadenadas, luego se libere de cualquier tipo de responsabilidad a las empresas comitentes intermedias.

En este sentido, pero por motivos diferentes, se pronuncia un sector doctrinal (159), que argumentan que desde un punto de vista teleológico, y teniendo en cuenta la definición de subcontratista del artículo 3, el contratista es responsable por los incumplimientos de cualquiera de los subcontratistas, sea cual sea el escalón de subcontratación. Añadiendo que todos los subcontratistas no exonerados son responsables solidarios por los incumplimientos de cualquiera de nivel inferior; así, por ejemplo, por la falta de cotización a la Seguridad Social por los trabajadores del subcontratista de tercer nivel son responsables solidarios, no sólo el contratista o empresario principal, sino también los subcontratistas de primer y segundo nivel; entenderlo de otro modo significaría abrir un portillo a la defraudación contrario a la *ratio legis*.

Aunque en materia de responsabilidades solidarias ni caben presunciones ni son de recibo interpretaciones extensivas, bien se acuda a una interpretación sistemática del artículo en su conjunto, bien se acuda a una interpretación teleológica de acuerdo con el espíritu o la *ratio legis*, parece más acertado extender la responsabilidad solidaria a todos los contratistas y subcontratistas intervinientes en la cadena, en vez de limitarla al contratista. En apoyo de esta postura hermenéutica jugaría la interpretación del Tribunal Supremo sobre el encadenamiento de responsabilidades en los supuestos del artículo 42 del ET, en concreto, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2002 (RJ/2002/10538), en recurso de casación para la unificación de doctrina.

Al contrario, cuando los posibles incumplimientos son exclusivos del contratista y/o de los subcontratistas de superior nivel, entendemos que no existiría responsabilidad solidaria de los subcontratistas de inferior nivel, al establecerse el deber de vigilancia en cascada vertical descendente pero nunca en sentido inverso, es decir, un nivel inferior no tiene obligación de vigilancia sobre los niveles superiores.

Revista de

Información Laboral

SUPUESTOS PRÁCTICOS

- **Contrato de trabajo indefinido para trabajadores mayores de 45 años**

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS

PLANTEAMIENTO

La empresa de titularidad individual «C, FM», quien se hallaba en alta en el Régimen Especial de Autónomos, y con plantilla de diez empleados por cuenta ajena, procede a contratar, por tiempo indefinido y a jornada completa, a los trabajadores siguientes:

En agosto, a Federico, de 51 años de edad, que se hallaba desempleado inscrito en la oficina de empleo, de modo ininterrumpido desde hace trece meses.

En octubre, el trabajador Pedro vinculado con la empresa con contrato indefinido desde hace seis años, cumple los 60 años de edad.

En noviembre, Jaime, padre del empresario y vinculado con la empresa con contrato de trabajo indefinido desde hace siete años, cumple los 60 años de edad.

La empresa de referencia se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y para con la Seguridad Social, no habiendo sido excluida del derecho a obtener bonificaciones de cuotas.

En la empresa causa baja en septiembre el empleado Javier, mediante despido disciplinario que se declaró improcedente. Javier tenía concertado con la empresa un contrato de trabajo indefinido bonificado.

CUESTIONES

1. ¿Deberá formalizarse necesariamente por escrito el contrato de trabajo entre la empresa y el trabajador don Federico?. ¿Qué modalidad contractual procede?
2. ¿Podrá acogerse la empresa a algún tipo de bonificación en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de don Federico?
3. ¿Podrá acogerse la empresa a algún tipo de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por Pedro?
4. ¿Podría la empresa acogerse a algún tipo de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por Jaime?



SOLUCIONES

1. Al tratarse de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa, no será preceptiva su formalización por escrito, ya que a tenor de lo establecido en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra.

No se trata de un contrato del que por norma legal o reglamentaria alguna se exija su formalización por escrito.

La única modalidad de fomento del empleo estable, a parte del contrato indefinido ordinario, es la nueva figura del **contrato indefinido de apoyo a los emprendedores** que se regula en el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Contrato que puede concertarse con cualquier trabajador, sea o no desempleado, siempre que concurran los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de trabajo se formalice por escrito por tiempo indefinido y a jornada completa, en el modelo oficial pertinente.

b) Que se concierte por empresas con plantilla inferior a 50 empleados en la fecha de la contratación. Es indiferente que la empresa sea persona física, jurídica o entidad sin personalidad jurídica, ya que el término de emprendedor, a estos efectos, no es equiparable a persona física.

c) Que la empresa, en los seis meses precedentes a la contratación, no haya adoptado decisiones extintivas improcedentes de contratos de trabajo. Obsérvese que se habla de adoptar el empresario decisiones extintivas improcedentes, con lo que el período de seis meses debe contarse desde la fecha del despido, y no desde la fecha en que, en su caso, la sentencia declare la improcedencia de la extinción, frente a la regulación vigente hasta la fecha, lo que plantea problemas de seguridad jurídica. No se exige que la improcedencia conste en sentencia, a diferencia de la regulación precedente, aunque será lo más lógico, ya que, en primer lugar, el empresario evitará reconocer la improcedencia, y en segundo lugar, por la supresión del llamado “despido exprés”.

d) Que las extinciones improcedentes habidas, adoptadas con posterioridad al 8 de julio de 2012, fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, no sean para el mismo puesto de trabajo y para el mismo centro en que va a ser contratado el trabajador con la modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Concurriendo los requisitos referidos **la empresa puede concertar con Federico el contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores**, ya que el despido disciplinario improcedente de Javier no afecta a esa contratación, al ser posterior a la misma. Modalidad contractual ésta que tiene como especialidad que el período de prueba será, en todo caso, de un año, salvo que el trabajador hubiere prestado servicios con anterioridad en la empresa (artículo 4.4 de la Ley 3/2012).

2. Determinado que con el trabajador Federico se puede formalizar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, nos resta examinar si cabe la aplicación de algún tipo de bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por esa contratación. Para ello, hemos de partir del artículo 4.5 de la Ley 3/2012, donde se prevé que para esa modalidad contractual, por la contratación trabajadores desempleados pertenecientes a colectivos con especiales dificultades inserción laboral, como es el de los desempleados mayores de 45 años, inscritos en la oficina de empleo, la empresa con plantilla inferior a 50 trabajadores, puede acogerse a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 108,33 euros al mes, o 1.300 euros al año, durante un período máximo de tres años desde el inicio del contrato. Ahora bien, al extinguirse en septiembre por despido improcedente el contrato de Javier, no se mantiene el nivel de empleo en la empresa, por lo que misma no puede seguir acogéndose a las bonificaciones, debiendo reintegrar las aplicadas desde la contratación (artículo 4.7 de la Ley 3/2012).

Para la procedencia de esas bonificaciones en el artículo 4.9 de la Ley 3/2012, se declara aplicable la sección primera del Capítulo I de la ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo el artículo 6.2, por lo que, por un lado, han de concurrir una serie de requisitos, y por otro, no deben darse ciertos supuestos de exclusión de las bonificaciones.

A) **Requisitos aplicables** para la procedencia de la bonificación de cuotas:

— En primer lugar, la empresa ha de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, tanto previas como las devengadas durante la contratación, de modo que, si durante la vigencia del contrato no se ingresasen en plazo las cuotas de Seguridad Social, se pierden las bonificaciones correspondientes a los meses en descubierto, teniéndose ese período como consumido (artículo 5 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

— En segundo lugar, la misma no ha de haber sido excluida del acceso a esos beneficios por la comisión de infracciones muy graves no prescritas en materia de empleo y prestaciones por desempleo (artículo 5 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

— En tercer lugar, el importe de esas bonificaciones no podrá exceder del 100 por ciento de la cuota patronal correspondiente por ese contratado (artículo 7.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

— En cuarto lugar, el importe de esas bonificaciones, en concurrencia con otras ayudas públicas por la contratación, en ningún caso podrá superar el 60 por ciento del coste salarial anual del trabajador (artículo 7.3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

— En quinto lugar, que se mantenga la estabilidad en el empleo del trabajador durante un mínimo de tres años. No se considera incumplido el requisito cuando el contrato se extinga por despido disciplinario u objetivo procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del trabajador. De incumplirse este requisito procede la devolución de las bonificaciones (artículo 4.7 de la Ley 3/2012).

— En sexto lugar, que se mantenga el nivel de empleo alcanzado por la contratación durante un año desde la celebración del contrato. No se considera incumplido el requisito cuando el contrato se extinga por despido disciplinario u objetivo procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, o por finalización del tiempo convenido en el contrato temporal o finalización de la obra en el contrato temporal de obra o servicio. De incumplirse el mantenimiento del nivel de empleo deberán reintegrarse las bonificaciones aplicadas por la contratación (artículo 4.7 de la Ley 3/2012).

B) Exclusiones del artículo 6.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en relación con el artículo 4.9 de la Ley 3/2012. **No procede la aplicación de las bonificaciones** de las cuotas de la Seguridad Social, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

— Que la relación laboral fuere constitutiva de una de carácter especial, salvo la de discapacitados en centros especiales de empleo,

— Si el trabajador fuese cónyuge, ascendiente, descendiente, pariente por afinidad o consanguinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario, de quienes tengan el control empresarial, o de quienes ostenten los cargos directivos, o de quienes sean miembros de los órganos de administración, no pudiendo ser contratado tampoco el miembro de esos órganos directivos, salvo que el empresario sea un trabajador autónomo, en cuyo caso se admite la contratación de hijos menores de 30 años, o el autónomo sin asalariados si contrata a un solo familiar menor de 45 años.

— Que el trabajador hubiere estado contratado por tiempo indefinido en los 24 meses anteriores, o por tiempo temporal en los seis meses anteriores en la empresa, grupo de

empresas, o en otra anterior en que haya operado una sucesión empresarial.

— Que el trabajador hubiere finalizado una relación laboral indefinida en los tres meses anteriores en cualquier otra empresa, salvo que la extinción del contrato previo indefinido fuere por despido, reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

3. Al haber cumplido el trabajador, Pedro, 60 años en octubre, estando vinculado con la empresa mediante un contrato de trabajo indefinido y con una antigüedad en la empresa de seis años, a partir del cumplimiento de esa edad del trabajador, la empresa ya no podría acogerse a la bonificación que se fijaba en el artículo 4.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, donde se preveían bonificaciones de cuotas para trabajadores mayores de sesenta años con contrato indefinido y antigüedad superior a los cinco años, que iban del 50% al 100%, ya que esa bonificaciones han sido suprimidas en la disposición derogatoria única.2 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

4. Finalmente el padre del empresario ha cumplido en noviembre 60 años, estando vinculado con la empresa mediante un contrato de trabajo indefinido y antigüedad de 7 años. La empresa tampoco podría acogerse a la bonificación del 50 por ciento el primer año desde la fecha de cumplimiento de los 60 años del empleado, con incremento adicional del 10 por ciento por cada año, hasta completarse el 100 por ciento prevista en el artículo 4.1 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, ya que esta disposición se ha derogado por la disposición derogatoria única del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio.

Revista de

Información Laboral

LABORAL AL DÍA

- Noticias
- Proyectos de Ley

NOTICIAS

La Policía Nacional detiene a diez personas por regularizar ilegalmente a extranjeros simulando rasgos de parentesco

Agentes de la Policía Nacional desarticularon una organización criminal presuntamente dedicada al favorecimiento de la inmigración ilegal, la falsedad documental y la estafa, deteniendo a diez personas, todas ellas de nacionalidad bengalí, en Zaragoza y en Barcelona, e imputando a 27 más.

Según las investigaciones, en la cúspide de la organización habría una persona -todavía sin detener pero ya identificada- encargada de captar a ciudadanos de Bangladesh nacionalizados españoles o de otro país comunitario, generalmente de Reino Unido, a quienes ofrecía 3.000 euros a cambio de reagrupar a compatriotas que se hacían pasar por hijos suyos.

Mediante la interposición de denuncias falsas por pérdida de pasaporte, los futuros reagrupados obtenían un nuevo pasaporte en la Embajada de Bangladesh en el que constaban ya los datos de los presuntos progenitores y con el que iniciaban los trámites en las distintas Delegaciones de Gobierno para obtener los Permisos de Residencia por Familiar de Ciudadano de la Unión Europea.

Simulaban ser sus padres

El responsable de este entramado delictivo había presentado por distintas provincias españolas las solicitudes de residencia de familiar comunitario, utilizando a los reagrupantes bengalíes que se habían nacionalizado en algún Estado de la Unión Europea y a quienes ofrecía una remuneración económica si aceptaban ser el falso padre del reagrupado, que obtenía de este modo la tarjeta de residencia previo abono de importantes cantidades de dinero, en ocasiones hasta 10.000 euros.

Los reagrupados eran trasladados desde Bangladesh hasta España, bien con pasaportes y visados de estudiantes, obtenidos fraudulentamente, o escondidos en contenedores de mercancías. Una vez en nuestro país eran alojados en pisos de localidades cercanas a Barcelona (Badalona, Sabadell, Santa Coloma...), donde pasaban inadvertidos dada la gran

colonia bengalí allí existente.

Dentro de la extensa documentación intervenida en el domicilio del citado jefe de la organización, en la localidad de Santa Coloma de Gramanet, provincia de Barcelona, la Policía halló numerosos formularios sin rellenar para solicitar un nuevo pasaporte ante la Embajada de Bangladesh en Madrid, varias partidas de nacimiento, empadronamientos y trece pasaportes de ciudadanos todos ellos de Bangladesh (dos de ellos habían sido expedidos recientemente), con los que poder iniciar nuevas solicitudes de Residencia de Familiar Comunitario.

Las personas fraudulentamente reagrupadas conseguían no solo que su estancia en nuestro país estuviera reconocida por las autoridades, sino también el acceso a diferentes tipos de subvenciones, ayudas y prestaciones que, en algunos casos, pueden alcanzar los 50.000 euros por persona, al margen de, además, poder obtener otra serie de beneficios como asistencia sanitaria, escolarización, acceso al mercado de trabajo, etc.

La operación, que todavía no se da por concluida, ha sido desarrollada por funcionarios de la Brigada Regional de Extranjería y Fronteras de Zaragoza en colaboración con la de Barcelona.

03/06/2013 · 07:35 · Redacción

Sindicatos de la Administración de Justicia anuncian movilizaciones hasta noviembre

Los cuatro sindicatos más representativos de la Administración de Justicia (CCOO, CSI.F, UGT y STA), han acordado un calendario de movilizaciones desde junio hasta noviembre contra el desmantelamiento de los servicios públicos de la Administración de Justicia iniciado por el ministro Alberto Ruiz-Gallardón.

Unas movilizaciones que, si lo aprueba la plantilla, culminarán con una huelga indefinida en noviembre. Los sindicatos denuncian que las reformas que está impulsado el Ministerio de Justicia ponen en peligro 12.000 puestos de trabajo del personal de esta Administración, en la que podrían ser suprimidos cerca del 26% de los puestos de trabajo.

Desde hace unos meses Ruiz-Gallardón está embarcado en una estrategia que bajo el nombre de reformas esconde el debilitamiento de la Administración de Justicia como servicio público y su posterior privatización por partes en favor de determinados lobbies profesionales y a costa del bolsillo de toda la ciudadanía, en opinión de los representantes de la plantilla.

03/06/2013 · 12:47 · Redacción

Las CCAA han reducido todas las empresas públicas que se comprometieron a suprimir en 2012

Las Comunidades Autónomas han cesado la actividad de 535 entidades autonómicas (empresas, consorcios y fundaciones, principalmente) según el último Informe sobre la reordenación del Sector Público Autonómico, con datos de avance hasta el 1 de enero de 2013. Esto supone que las Comunidades Autónomas, en conjunto, han disuelto o están en la fase previa a su extinción, y por tanto, sin actividad, las 515 que se comprometieron a suprimir, y 20 entidades adicionales.

Según el último informe trimestral, se han reducido 308 entidades antes del 1 de enero de 2013, y otras 227 están en proceso de extinción, de las que 32 están de baja efectiva, 92 están en proceso de liquidación o disolución y otras 103 han cesado sus actividades.

Aunque muchas Comunidades se encuentran en porcentajes cercanos al 100%, no cumplirían el compromiso inicial las comunidades siguientes:

- Aragón (50% del compromiso inicial).
- Castilla – La Mancha (79,6%)
- Cataluña (72,7%)
- Extremadura (83,3%)
- Galicia (97,8%)
- Comunidad de Madrid (92%)
- Región de Murcia (68,1%)
- Comunidad Foral de Navarra (96%)

Los procesos de extinción de entidades producirán, en base a los datos disponibles, un ahorro estimado en el periodo 2011-2013 de 1.505,43 millones

de

euros.

05/06/2013 · 07:20 · Redacción

Acuerdo de colaboración para la financiación de las pymes

El Ministerio de Economía y Competitividad ha sendos acuerdos con la Asociación Española de Banca (AEB) y la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA) para favorecer la financiación de pequeñas y medianas empresas con un compromiso de 10.000 millones de euros de créditos adicionales. Al acto de firma asistieron el secretario de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, Fernando Jiménez Latorre, el presidente de la AEB, Miguel Martín, y el presidente de la CECA, Isidre Fainé.

El objetivo del acuerdo es **favorecer la reactivación del crédito a microempresas, pequeñas y medianas empresas**, un sector que supone el 99,88% del tejido empresarial y que desempeña un papel clave en la generación de empleo y riqueza en la economía española. En conjunto, las entidades asociadas a la AEB y a la CECA se comprometen a **poner a disposición de las pymes al menos 10.000 millones de euros adicionales de crédito respecto a lo concedido en 2012**, con especial atención a la financiación de circulante y nuevos proyectos de inversión.

También se estipula la **creación de una Comisión de Seguimiento y Coordinación** con el objetivo de poner en marcha las acciones necesarias para la ejecución del acuerdo, así como para realizar seguimiento de la consecución de los objetivos del mismo. Esta comisión estará formada por un representante del Ministerio de Economía y Competitividad, que también la presidirá, un representante del Banco de España, y un representante de cada patronal bancaria.

05/06/2013 · 07:30 · Redacción

Alemania, Francia, España e Italia celebrarán en Roma una reunión sobre el empleo

Los ministros de Economía y Trabajo de las **cuatro primeras economías de la zona euro**, Alemania, Francia, Italia y España, celebrarán el próximo **14 de junio** en Roma una reunión para abordar el problema del desempleo, en particular el juvenil.

Según ha informado el Gobierno italiano en un comunicado, este encuentro servirá para llevar a cabo un "intercambio de opiniones y una coordinación" entre los cuatro ejecutivos antes del **Consejo Europeo de jefes de Estado y de Gobierno que se celebrará el 27 y 28 de junio próximos en Bruselas**.

El Ejecutivo italiano precisó que la reunión, que se abrirá con un desayuno de trabajo con el nuevo primer ministro italiano, Enrico Letta, servirá no solo para preparar el Consejo Europeo de finales de junio, sino también el encuentro sobre desempleo juvenil de Berlín del próximo 3 de julio y la reunión ministerial del G20 de Moscú de mediados del mes que viene.

"El debate entre los ministros de Economía y Trabajo de los **cuatro principales países de la zona euro**, propuesto por el ministro de Trabajo (italiano) Enrico Giovannini durante las reuniones celebradas en París la pasada semana, nace del reconocimiento de que una rápida mejora del mercado laboral es condición indispensable para relanzar el crecimiento de la economía europea", reza la nota.

06/06/2013 · 08:01 · Efe

Gobierno y CGPJ completan la renovación del Tribunal Constitucional

El Gobierno y el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) han completado hoy la renovación del Tribunal Constitucional (TC) con el nombramiento de los magistrados Enrique López, Pedro González-Trevijano, Santiago Martínez Vares y José Antonio Xiol, que da un **giro más conservador al Tribunal** que resolverá cuestiones de gran trascendencia como la declaración soberanista catalana, el aborto y los ajustes económicos.

Tras destacar el cumplimiento de los plazos en la renovación de los magistrados cuyo mandato había expirado y la coordinación y colaboración entre el Ejecutivo y el Poder Judicial para llevarlo a efecto, el Gobierno ha observado que la filosofía que se ha tenido en cuenta para estos nombramientos ha sido mantener el equilibrio entre los miembros del TC para que representen a todas las disciplinas jurídicas.

El Ejecutivo ha elegido en Consejo de Ministros al magistrado de la Audiencia Nacional Enrique López, que fue vocal y portavoz del CGPJ a propuesta del PP, y al constitucionalista Pedro

González-Trevijano, rector de la Universidad Rey Juan Carlos y con un perfil conservador menos claro que López.

Sustituyen a los magistrados Pablo Pérez-Tremps y Manuel Aragón Reyes, cuyo mandato comenzó el 8 de junio de 2004.

Previamente, el [Consejo General del Poder Judicial rubricó en un pleno el acuerdo alcanzado entre sus miembros](#) para nombrar (con el voto a favor de 18 de sus 21 miembros) al conservador Santiago Martínez Vares, que fue presidente de la Asociación Profesional de la Magistratura (APM), y al progresista José Antonio Xiol, que fue director general de Justicia con el ministro socialista de Justicia Fernando Ledesma.

Ambos sustituirán a Pascual Sala, el actual presidente del TC, y a Ramón Rodríguez Arribas, el vicepresidente, también en el tribunal desde 2004.

Con estos nombramientos del último tercio del Constitucional que quedaba por renovar, **el tribunal de garantías pasará de tener una mayoría de sensibilidad progresista de siete a cinco a otra conservadora exactamente inversa**.

Este tribunal será el encargado de resolver en los próximos años cuestiones tan trascendentales para la política española como la **declaración soberanista de Cataluña, la ley del aborto y los ajustes sociales en materia de Sanidad o Educación del Gobierno de Mariano Rajoy**.

La reforma laboral, las medidas fiscales propias emprendidas por algunas comunidades como el caso del euro por receta en Cataluña y Madrid y el recurso de Arnaldo Otegi contra su encarcelamiento por el caso Bateragune son otros de los asuntos que tendrá que resolver el nuevo Constitucional ahora ya completamente renovado y que, en breve, deberá elegir a un nuevo presidente en sustitución de Pascual Sala.

Tras el Consejo de Ministros, la vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, ha recordado que la abstención o recusación de un magistrado del Constitucional es obligada cuando tiene que intervenir en asuntos sobre los que ya se han pronunciado, en alusión al nombramiento de Enrique López, quien se pronunció sobre numerosas leyes en su etapa de vocal del CGPJ.

"Los magistrados propuestos para el TC tienen todos una amplia trayectoria política sobre sus espaldas" y han intervenido en la elaboración de informes

o sentencias, ha dicho Sáenz de Santamaría, quien por ello ha defendido que "la abstención o recusación" está obligada por ley cuando tengan que fundamentar temas sobre los que se hayan pronunciado con anterioridad.

07/06/2013 · 18:01 · Efe

El comité de expertos entrega el informe sobre el factor de sostenibilidad de las pensiones

El Comité de Expertos sobre pensiones entregó en la tarde del viernes a la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, el [informe sobre el factor de sostenibilidad](#) que ha elaborado en las reuniones que han mantenido desde su constitución.

La ministra de Empleo y Seguridad Social agradeció en el acto de entrega el trabajo de responsabilidad y honestidad llevado a cabo por los miembros del citado Comité, para pedir después el mismo compromiso a los partidos políticos y los agentes sociales a los que el Ministerio enviará ahora el documento, que cuenta con el **voto en contra de Santos Miguel Ruesga**, así como con la con el **voto particular de Miguel Ángel Díaz**, que considera conveniente desplazar hasta 2019 la implantación de los dos componentes del Factor de Sostenibilidad recomendados.

La ministra, quien aseguró que el **debate de la propuesta del Comité en el Pacto de Toledo** y en el trámite parlamentario será transparente, adelantó que **el Gobierno enviará a finales de julio al Congreso de los Diputados el proyecto de Ley** que incluirá la definición del **factor de sostenibilidad de las pensiones**. "Lo que se propone hoy es el fortalecimiento del modelo de la Seguridad Social", matizó Báñez.

A juicio de la ministra, el [Comité de Expertos](#) ha elaborado el informe en tiempo record y explicó que se trata de una propuesta para aplicar una medida a medio y largo plazo sobre cómo se han de **pagar las pensiones** del sistema de la Seguridad Social.

10/06/2013 · 08:01 · Redacción

Por primera vez hay más juezas que jueces

La pirámide de edad y género en la plantilla judicial española se ha inclinado por primera vez en democracia hacia las

mujeres, que son ya un 51 %, una diferencia que **se incrementa en gran medida en las franjas de edad más juveniles**.

El futuro de la carrera judicial parece ser femenino a juzgar por la pirámide de edad y género incluida en el [informe "La Justicia dato a dato"](#) que ha [publicado hoy el Consejo General del Poder Judicial \(CGPJ\)](#).

Las mujeres son más del doble que los hombres en la parte de la plantilla que va de 31 a 35 años (en esta franja, los varones no llegan a los doscientos, mientras que ellas suman más de trescientos).

También los superan entre las personas de 36 a 40 años (casi seiscientos frente a unos trescientos) y entre los comprendidos entre los 41 a 45 (cuatrocientos frente a poco más de trescientos), mientras que empatan en las personas con edades comprendidas entre los 46 y los 50 años.

A partir de esas edades la pirámide se invierte, lo que se corresponde con los puestos de mayor poder en la carrera judicial, en la cual la antigüedad es un mérito fundamental para ascender.

11/06/2013 · 18:11 · Efe

El Gobierno creará comités de seguimiento con las empresas para supervisar que aumentan las mujeres en los órganos de dirección

La ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, se ha propuesto acelerar la representación de las mujeres en las altas esferas empresariales y caminar al ritmo de los demás países de la UE para alcanzar la Estrategia Económica Europa 2020, y una de las medidas será la creación de comités de seguimiento constituidos por representantes de administración y empresas con el fin de supervisar que las empresas se ajustan a este compromiso social prioritario.

Así se lo ha trasladado la ministra a los representantes de 28 empresas del IBEX35 con los que se reunió en la sede de su Departamento. El seguimiento de los citados comités se llevará a cabo sobre la base de los **informes bienales** que efectúe la propia empresa. Estos nuevos organismos adoptarán las **medidas correctoras o preventivas** oportunas para garantizar que se cumple un objetivo esencial para Mato: **el incremento de la presencia de mujeres en los puestos de dirección y en los consejos de administración**.

La ministra se reunirá de nuevo con las empresas el próximo mes de septiembre para establecer unos objetivos numéricos. La presencia equilibrada de mujeres en las principales empresas del país, y en todas en general, es una meta a la que se dirige la propia sociedad, tal y como ha recordado Mato durante el desayuno, pues en estos momentos un 59% de las licenciaturas universitarias son de mujeres.

La presencia de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas y en sus puestos de dirección se ha estancado desde 2009, ya que en los **últimos tres años el incremento se ha cifrado tan solo en un 0,7%**. La tasa de mujeres en los órganos de mayor responsabilidad de la empresa se mantiene, por tanto, en el 12%, cuatro puntos por debajo de la media europea si se tiene como referencia el indicador bursátil de cada uno de los países del entorno.

Habrà que **fomentar**, por tanto, la **contratación de mujeres en las empresas y su acceso a los escalones más altos** de la jerarquía de las corporaciones. Para ello, el Gobierno formará, a su vez, un **Consejo de Liderazgo y Diversidad (CLD)**, que compondrán expertos de prestigio y trayectoria consolidada. En sus funciones caben todas aquellas acciones pensadas para potenciar la presencia de las mujeres en puestos de dirección, así que formulará **recomendaciones de sensibilización** (está demostrada la ganancia en productividad de aquellas empresas que apuestan por la representación equilibrada de hombres y mujeres), asesorará al Gobierno y validará un **catálogo de buenas prácticas**.

12/06/2013 · 08:55 · Redacción

Récord histórico de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social

Fátima Báñez ha anunciado que la Seguridad Social ha logrado un récord histórico en la recaudación ejecutiva acumulada hasta abril, que ha supuesto un aumento del 32,63% con respecto a la conseguida en 2010; desde el año 2009 se ha incrementado la recaudación en vía ejecutiva, siendo especialmente significativo el aumento experimentado en el año 2012 con respecto al citado año 2009, que superó el 10%.

La ministra informó del balance recaudatorio durante su conferencia inaugural en la 25ª Asamblea de la Asociación Nacional de Recaudadores Ejecutivos de la Seguridad Social, a

quienes se ha dirigido para destacar la labor fundamental de este colectivo para el funcionamiento del Sistema, y antes quienes ha señalado el **doble fin de la gestión recaudatoria**: como instrumento esencial de la **sostenibilidad económica del sistema** y en relación con la extensión de la **cobertura de la seguridad social**.

Al comienzo del acto, Fátima Báñez, se dirigió a los medios de comunicación para lanzar un mensaje de tranquilidad a toda la sociedad española, "es el momento del diálogo y el consenso". La ministra ha explicado que ahora se inicia el debate político y social, y ha manifestado su seguridad de que se hará desde la responsabilidad y desde el compromiso de todos los grupos parlamentarios y también de los agentes sociales. "Vamos a buscar el mayor de los consensos para seguir preservando lo más importante: un **sistema de pensiones seguro y sostenible** en el medio y el largo plazo", ha concluido Báñez.

12/06/2013 · 08:41 · Redacción

Rajoy presenta el proyecto de Ley de Apoyo a los Emprendedores

El presidente ha afirmado que la futura Ley de Apoyo a los Emprendedores da una respuesta integral a autónomos y pymes, que son quienes "están llamados a desempeñar un papel fundamental en la recuperación del país" y ha instado a las entidades financieras a que estén "a la altura de las circunstancias" para facilitar el crédito.

Mariano Rajoy, en un acto celebrado ayer en La Moncloa en el que presentó el Proyecto de Ley de Apoyo a los Emprendedores, que ya [se avanzó el mes pasado](#), aseguró que se trata de una norma "horizontal" que atiende a toda la actividad empresarial, ya que "da respuesta integral a las necesidades de autónomos y empresas".

Ante un centenar de empresarios y representantes de asociaciones y organizaciones empresariales, el presidente recalcó la importancia de los emprendedores en la recuperación económica y la creación de empleo, objetivos prioritarios de la acción del Gobierno.

En este sentido, señaló que "cuando hacemos reformas estructurales el objetivo es crecer y crear empleo, también cuando damos la batalla en Europa. Esta ley ayuda, pero es sólo un eslabón más y hay

que mantener una política económica con un triple objetivo: recuperar el crédito, corregir el déficit público y continuar con las reformas".

"Impulsar el emprendimiento es capital para cualquier sociedad porque el emprendedor construye un proyecto complejo, de la nada o de una inversión inicial modesta, que puede llegar a revolucionar sociedades enteras", aseguró.

Recordó que España cuenta con más de tres millones de autónomos, un 13% de ellos tiene asalariados a su cargo. También ha subrayado que el 99% de empresas inscritas en la Seguridad Social tiene menos de 250 trabajadores. De ahí que su peso en el tejido empresarial obligue a apostar por emprendedores y autónomos, un apoyo que, ha explicado, se concreta desde el Gobierno en facilitar la financiación, mejorar el marco institucional para agilizar su labor, reformar la fiscalidad para aumentar su liquidez y potenciar su competitividad.

Facilitar el crédito

El presidente admitió que las **dificultades relacionadas con la financiación "están asfixiando buenas oportunidades** de inversión y de negocios". Ha explicado que desde el Gobierno se ha realizado una inyección considerable de fondos públicos de 22.000 millones en líneas de mediación del ICO y que se han desembolsado más de 28.000 en las dos fases del pago a proveedores.

Señaló que el nivel de endeudamiento de muchas empresas e instituciones resulta muy elevado, "pero otra mucha gente ha hecho bien las cosas, tiene oportunidades, cumple sus deberes, tiene posibilidades y esa gente tiene derecho a que se le dé crédito. Yo espero que quien tiene que dar crédito esté a la altura de las circunstancias. Y espero que las líneas de crédito que hemos puesto a disposición de los ciudadanos por parte del ICO se agoten y, si es necesario, haya más en este año 2013".

Agilización de trámites

El presidente hizo hincapié en que la nueva norma facilitará la **agilización y simplificación administrativa en el momento de crear una empresa**: "Hasta ahora el emprendedor debía acudir a múltiples ventanillas en el ámbito estatal, autonómico y local. Con la nueva ley, se crearán los puntos de atención al emprendedor a través de los cuales tendrá acceso a toda la documentación y solicitudes, así como a la información sobre apoyo financiero y ayudas".

"No sólo se facilitan los trámites, sino que también se agilizan", los emprendedores podrán constituir una sociedad en el plazo de 18 días, dijo Rajoy. A ello se añade la creación de la figura del emprendedor de responsabilidad limitada y las medidas para facilitar la segunda oportunidad.

Para mejorar la fiscalidad, a **partir del 1 de enero de 2014, las empresas y autónomos con facturación inferior a dos millones de euros anuales no pagarán el IVA hasta que no se haya cobrado las facturas**, ello supone 2,3 millones de potenciales beneficiarios.

12/06/2013 · 08:59 · Redacción

38.000 jóvenes autónomos se han acogido a la tarifa plana de 50 euros

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha puesto de manifiesto la necesidad de ofrecer soluciones a los problemas específicos del paro juvenil. "Para canalizar los esfuerzos era preciso disponer de una herramienta -dijo-, y esa herramienta ha sido la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven**, que ya ha beneficiado a más de 50.000 jóvenes, de los cuales 38.000 se han acogido a la tarifa plana de 50 euros para jóvenes autónomos".

Estas declaraciones las realizó la ministra en el acto de presentación del **Programa Accedemos** y de adhesión de Mapfre a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

Para Fátima Báñez la Estrategia ha permitido trabajar con los interlocutores sociales para impulsar medidas orientadas a promover la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, mejorar su empleabilidad y fomentar el espíritu emprendedor. "La Estrategia, continuó la ministra, incluye 100 medidas importantes, entre las que destacan la tarifa plana, el contrato con vinculación formativa o el contrato primer empleo".

Durante su intervención la titular del Departamento abogó por las **políticas europeas para fomentar el empleo juvenil** y anunció que mañana viernes mantendrá una reunión con sus homólogos en Italia, Francia, Alemania y Reino Unido, con el fin de abordar este asunto. "Además, añadió, el **día 19 celebraremos en Madrid un encuentro sobre empleo** al que acudirán los responsables de empleo de los **27 países de la Unión** para seguir trabajando y ofrecer oportunidades

a los jóvenes".

Otra medida puesta en marcha por el Gobierno para reducir el desempleo juvenil destacada por la ministra es la Formación Profesional Dual, un sistema que permite trabajar y estudiar a la vez "y que está dando magníficos resultados en otros países de nuestro entorno", afirmó.

Respecto al **Contrato de Formación y Aprendizaje**, otra de las medidas impulsadas por el Gobierno con el objetivo de que las personas sin experiencia puedan acceder al mercado laboral, Báñez afirmó que ya **se han realizado más de 30.000** contratos de esta modalidad, lo que representa un crecimiento del 73%, respecto al año anterior.

13/06/2013 · 08:59 · Redacción

Ana Mato presenta el Programa "Igualdad y Conciliación", dotado con 12 millones de euros

El proyecto, financiado al 85% por el mecanismo financiero del Espacio Económico Europeo, prestará apoyo técnico y económico a iniciativas como las guarderías en polígonos industriales, bancos de tiempo y acuerdos para la regulación y compatibilización de horarios en el ámbito municipal. Cada municipio participante recibirá 125.000 euros para poner en marcha estas acciones, cuyo objetivo es identificar las mejores prácticas y exportarlas a otras ciudades españolas.

- Guarderías en polígonos industriales, para que los padres y madres tengan más facilidades para conciliar su trabajo con la atención a su familia;
- Bancos de tiempo,
- acuerdos de regulación de horarios en el ámbito municipal y
- acciones de formación y sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Éstas serán algunas de las **iniciativas que 12 municipios españoles podrán poner en marcha** gracias a un ambicioso proyecto de conciliación impulsado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y dotado con 1,5 millones de euros. Así lo ha anunciado hoy la ministra Ana Mato, en la presentación del Programa "Igualdad y Conciliación". La iniciativa que va a llevarse a cabo en **12 municipios aún por determinar**, pues tendrán que presentar su candidatura, es uno de los proyectos centrales del

Programa, que está dotado casi con 12 millones de euros. De ellos, el 85% (10,1 millones) se financia a través del mecanismo financiero del Espacio Económico Europeo (EEE), del que el Gobierno de Noruega es su principal donante.

13/06/2013 · 09:57 · Redacción

Roca descarta recurrir la sentencia y presentará un nuevo ERE

La compañía Roca ha mostrado hoy su "desconcierto" por la **sentencia de la Audiencia Nacional que anula el ERE que supuso el despido de 476 trabajadores** de las plantas de Alcalá de Henares (Madrid) y Alcala de Guadaíra (Sevilla) y ha anunciado que volverá a presentar un nuevo expediente de regulación.

La dirección de Roca ha emitido un comunicado en el que señala que la sentencia de la Audiencia Nacional ha sorprendido tanto a la compañía como a los trabajadores que firmaron el acuerdo de despido y que ya han sido indemnizados, colectivo que supone el 67 % del total de los afectados por el ERE.

Pese a ello, **Roca subraya que acata la sentencia y que renuncia a su derecho a recurrirla.**

No obstante, asegura que "en el ejercicio de su responsabilidad de dar viabilidad" al grupo en España "se compromete a presentar un **nuevo expediente de extinción de empleo colectivo en los términos que establece la sentencia**, es decir, **subsana los defectos** en los que se basa su nulidad".

La Audiencia Nacional ha anulado este ERE de Roca al entender que la compañía colocó a los sindicatos como "ejecutores de sus compañeros" y debió tramitarlo "empresa por empresa".

La sala de lo social de este tribunal considera que "**no es posible que el grupo de empresas mercantil promueva como tal un procedimiento de despido colectivo**, aunque afecta globalmente a las empresas del grupo, porque dicha alternativa no está contemplada en nuestro ordenamiento jurídico".

14/06/2013 · 07:33 · Efe

Bruselas apoya adelantar los 6.000

millones de la garantía juvenil a 2014 y 2015

El comisario europeo de Empleo y Asuntos Sociales, Laszlo Andor, apoyó hoy la propuesta de España y otros Estados miembros de adelantar a 2014 y 2015 los 6.000 millones de euros presupuestados para la **garantía de empleo juvenil**, una cantidad inicialmente prevista para todo el período 2014-2020.

Andor respaldó así la medida que pusieron sobre la mesa algunos ministros europeos del ramo, entre ellos la titular española, Fátima Báñez, durante la cumbre europea de Economía y Empleo celebrada el pasado viernes en Roma.

Las discusiones sobre la aplicación de la garantía juvenil "todavía están en marcha" entre el Parlamento Europeo y los Veintisiete, dijo en una rueda de prensa Andor, quien señaló que la novedad más importante de estas negociaciones es "la posibilidad de adelantar los 6.000 millones de euros para los dos primeros años" del nuevo marco presupuestario 2014-2020.

"Hay un consenso emergente sobre la importancia de concluir esta medida, porque la recesión es ahora y este es exactamente el momento para hacer una fuerte inversión", afirmó Andor durante la presentación de un conjunto de recomendaciones de la CE destinadas a la mejora de los servicios públicos de empleo.

Andor añadió que las reuniones de alto nivel sobre Empleo que celebran estas semanas los Estados miembros "se están centrando en detalles prácticos de la garantía juvenil", y señaló que en ellas "no se han tratado nuevas condiciones" a la hora de adelantar los fondos previstos para dicha iniciativa.

La UE "seguirá discutiendo este asunto" durante la próxima cita interministerial que se celebrará el miércoles en Madrid, así como en el Consejo Europeo (28 y 29 de junio) y en la próxima reunión del 3 de julio en Berlín sobre empleo, señaló el comisario europeo.

Durante la reunión de Roma, España pidió que las ayudas con las que se ha dotado la garantía juvenil "se desbloqueen cuanto antes" y se concentren durante los dos primeros años, "pues ahora es cuando se necesitan", dijo Báñez tras el encuentro.

17/06/2013 · 07:44 · Efe

España propone que los fondos adicionales de la iniciativa de Empleo

Joven se articulen de una manera rápida y flexible

España ha propuesto, en la reunión Técnica de ministros y secretarios de Estado de Empleo de la Unión Europea que ha tenido lugar este miércoles en Madrid, que los fondos adicionales de la **iniciativa de Empleo Joven** se articulen de una manera rápida y flexible.

La reunión mantenida ayer, de carácter técnico, ha servido para preparar las próximas citas europeas e internacionales en las que se abordará el tema del desempleo juvenil, empezando por el Consejo de ministros de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), que tendrá lugar hoy en Luxemburgo, así como el Consejo Europeo de los próximos días 27 y 28 de junio, el encuentro del 3 de julio en Berlín y la reunión conjunta de ministros de Empleo y Finanzas del G20 en Moscú.

"Hoy en Madrid y en las próximas citas europeas los jóvenes y sus oportunidades se han situado en el centro del debate y de la agenda europea", explicó Hidalgo, que ha recordado que ya en el mes de febrero, y antes de que se aprobara la 'garantía juvenil', España presentó la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

Hidalgo ha explicado que casi todos los países han coincidido en la necesidad de seguir abordando las reformas estructurales necesarias para recuperar la senda del crecimiento y creación de empleo, pero mientras dichas reformas "despliegan todos sus efectos" es necesario poner en marcha "sin dilación los mecanismos nacionales y europeos para **combatir el desempleo juvenil**".

Para garantizar un aprovechamiento efectivo de todos los recursos disponibles, Engracia Hidalgo ha explicado que España ha propuesto que las medidas acordadas en la UE para luchar contra el desempleo juvenil "no se tengan en cuenta de forma transitoria y coyuntural para la determinación del cumplimiento de los objetivos de déficit excesivo".

España aboga, además, por **concentrar los nuevos fondos en 2014 y 2015 para facilitar una puesta en marcha rápida de las actuaciones**, de modo que puedan desarrollarse lo antes posible y como máximo a principios de 2014, en línea con la propuesta presentada por la Comisión Europea.

20/06/2013 · 07:31 · Redacción

Engracia Hidalgo: "las personas con discapacidad son objetivo prioritario del Gobierno"

La secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, ha afirmado que "las personas con discapacidad son objetivo prioritario del Gobierno y por ello la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016** recoge medidas específicas para este colectivo".

Engracia Hidalgo realizó estas declaraciones durante el acto de **adhesión del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) a la Estrategia**, destacando durante su intervención que se han mantenido todas las bonificaciones previstas para fomentar la contratación de personas con discapacidad, en un contexto de fuertes restricciones presupuestarias y de consolidación fiscal. "Se ha mantenido también -añadió- el **Programa de Empleo para personas con Especiales Dificultades**, en el que se enmarcan las ayudas a los Centros Especiales de Empleo, que en 2013 cuenta con un presupuesto de 234 millones de euros".

Otra medida puesta de relieve por Engracia Hidalgo fue la reorientación de 51 millones de euros dentro del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondos Social Europeo. "Una iniciativa, continuó, cuya finalidad es hacer posible que las organizaciones que trabajan en este ámbito con buenos resultados, como es el caso de la ONCE, puedan intensificar y ampliar su actividad".

Una actuación que supuso un gran avance en materia de protección social en el ámbito de la discapacidad "porque da respuesta a una reivindicación histórica del sector" resaltada por Hidalgo, fue "la aprobación en la primera parte de la legislatura, tras el segundo peor año de la crisis económica, del Convenio Especial de Seguridad Social para trabajadores con discapacidad y especiales dificultades para la inserción laboral", dijo.

Cinco años más

Respecto a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven la secretaria de Estado de Empleo subrayó que todas las **medidas están dirigidas a menores de 30 años**, pero "en el caso de aquellos que presenten una **discapacidad reconocida igual o superior al 33%**, la

horquilla de edad se amplía cinco años más".

En cuanto a la **Tarifa Plana para Jóvenes Autónomos** que introduce la Estrategia y que consiste en el establecimiento de una **cuota a la Seguridad Social de 50 euros durante seis meses**, Hidalgo aclaró que "a los **menores de 35 años, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%**, se les aplicará una **reducción durante 12 meses desde la fecha de alta**". Dicha reducción se podrá enlazar con una bonificación del 50% en la misma cuota durante cinco años.

25/06/2013 · 09:55 · Redacción

Detenidas en Almería 37 personas por fraude a la Seguridad Social

La Policía Nacional ha detenido en Almería a 37 personas acusadas de defraudar a la Seguridad Social 691.750 euros y ha imputado a otras 92 en una operación contra el fraude, el empleo irregular y la falsedad documental.

Según ha informado la Policía, entre los arrestados figuran los **administradores de varias empresas ficticias** relacionadas con la **construcción y servicios de limpieza**, así como **falsos empleados** que habían pagado para ser contratados y poder optar a las ayudas.

La investigación comenzó tras la detección de **dos empresas inscritas en el Régimen General de la Seguridad Social carentes de actividad laboral**, por lo que se solicitaron sus datos.

Estas empresas, además del fraude por el cobro irregular de subsidios, tampoco pagaban las cuotas de seguros sociales de los empleados dados de alta.

Tras investigar los expedientes por desempleo de los **trabajadores que simulaban una relación contractual con estas empresas**, se descubrió que la mayoría de los contratos correspondían a **personas extranjeras** que, en muchos casos, además de obtener un beneficio económico por cobrar de forma irregular un subsidio, también pretendían regularizar su situación en España.

La investigación continúa abierta y la Policía ha señalado que no se descartan nuevas detenciones.

25/06/2013 · 12:31 · Efe

PROYECTOS DE LEY EN TRAMITACIÓN

El texto de los proyectos de ley puede verse en la Sección “legislación” en portaljuridico.lexnova.es

- **Proyecto de Ley por la que se establecen determinadas medidas en materia de fiscalidad medioambiental y se adoptan otras medidas tributarias y financieras.** [BOCG 3-7-2013]. Situación actual: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Enmiendas
- **Proyecto de Ley Orgánica de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.** [BOCG 3-7-2013]. Situación actual: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Enmiendas
- **Proyecto de Ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.** [BOCG 3-7-2013]. Situación actual: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Enmiendas
- **Proyecto de Ley de la Acción y del Servicio Exterior del Estado.** [BOCG 21-6-2013]. Situación actual: Comisión de Asuntos Exteriores Enmiendas
- **Proyecto de Ley de seguridad privada.** [BOCG 21-6-2013]. Situación actual: Comisión de Educación y Deporte Enmiendas. Debate de totalidad
- **Proyecto de Ley de cajas de ahorros y fundaciones bancarias.** [BOCG 21-6-2013]. Situación actual: Comisión de Economía y Competitividad Enmiendas
- **Proyecto de Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa.** [BOCG 24-5-2013]. Situación actual: Comisión de Educación y Deporte Enmiendas. Debate de totalidad
- **Proyecto de Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas..** [BOCG 17-5-2013]. Situación actual: Comisión de Defensa. Enmiendas
- **Proyecto de Ley por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español las Directivas 2010/84/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2010, sobre farmacovigilancia, y 2011/62/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, sobre prevención de la entrada de medicamentos falsificados en la cadena de suministro legal, y se modifica la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.** [BOCG 6-5-2013]. Situación actual: Senado
- **Proyecto de Ley para la garantía del suministro e incremento de la competencia en los sistemas eléctricos insulares y extrapeninsulares.** [BOCG 5-4-2013]. Situación actual: Comisión de Industria, Energía y Turismo. Informe
- **Proyecto de Ley de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (procedente del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero).** [BOCG 22-3-2013]. Situación actual: Comisión de Empleo y Seguridad Social Senado
- **Proyecto de Ley por la que se establece la financiación con cargo a los Presupuestos Generales del Estado de determinados costes del sistema eléctrico, ocasionados por los incentivos económicos para el fomento a la producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energías renovables y se concede un crédito extraordinario por importe de 2.200.000.000 euros en el presupuesto del Ministerio de Industria, Energía y Turismo.** [BOCG 22-2-2013]. Situación actual: Senado
- **Proyecto de Ley de fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario**[BOCG 15-2-2013]. Situación actual: Senado
- **Proyecto de Ley de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria** [BOCG 15-2-2013]. Situación actual: Senado
- **Proyecto de Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.** [BOCG 7-9-2012]. Situación actual: Comisión Constitucional Informe

Revista de

Información Laboral

ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

- IPC de mayo 2013
- Desempleo
- Salario mínimo interprofesional
- Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)
- Euribor

Adelanto del IPC de JUNIO 2013:

Variación anual **2,1%**

Índice de Precios de Consumo: Mayo 2013

Unidades: Base 2011=100

Datos del Instituto Nacional de Estadística

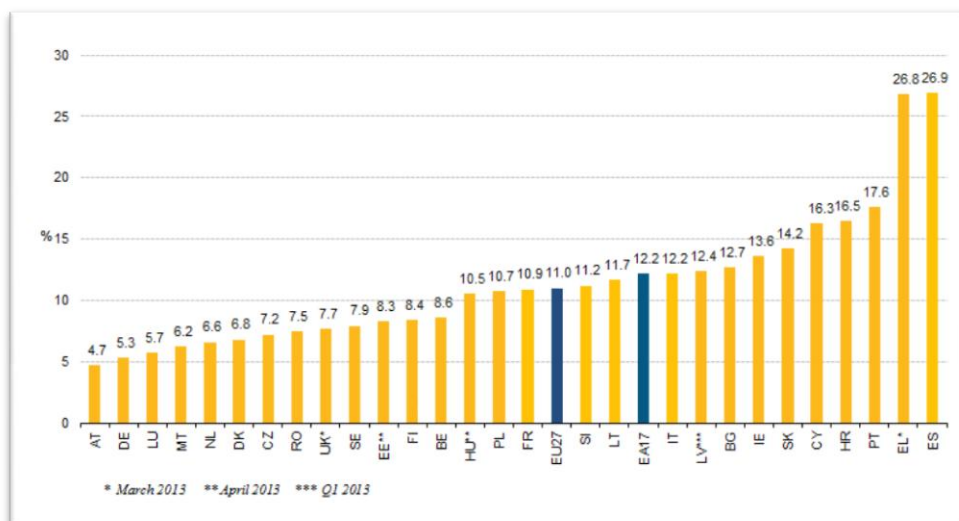
	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	104,085	0,2	1,7	-0,2
Andalucía	103,734	0,2	1,5	-0,1
Aragón	103,974	0,1	1,6	-0,1
Asturias, Principado de	103,935	0,2	1,6	-0,3
Balears, Illes	104,134	0,3	1,8	-0,1
Canarias	103,035	0,1	1,3	-0,4
Cantabria	104,743	0,3	2,8	-0,3
Castilla y León	104,406	0,2	1,7	-0,3
Castilla - La Mancha	103,874	0,1	1,5	-0,3
Cataluña	104,875	0,3	2,2	-0,2
Comunitat Valenciana	104,072	0,2	1,6	0
Extremadura	104,137	0,1	1,8	0
Galicia	104,022	0,3	1,8	-0,3
Madrid, Comunidad de	103,747	0,1	1,5	-0,3
Murcia, Región de	104,472	0,3	2	0,1
Navarra, Comunidad Foral de	104,044	0,3	1,7	-0,4
País Vasco	104,026	0,1	1,8	-0,1
Rioja, La	104,297	0,3	1,5	-0,4
Ceuta	103,343	0,3	0,8	-0,2
Melilla	102,337	0,2	0,4	-0,6

Mercado laboral Datos del Sepe - Ministerio de Empleo y Seguridad Social	Desempleo Junio 2013			MENORES 25 AÑOS			MAYORES 25 AÑOS		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
ANDALUCÍA	1.065.051	518.012	547.039	114.716	58.807	55.909	950.335	459.205	491.130
ARAGON	110.029	54.509	55.520	11.212	6.159	5.053	98.817	48.350	50.467
ASTURIAS	102.778	51.218	51.560	8.199	4.572	3.627	94.579	46.646	47.933
BALEARS (ILLES)	70.734	36.878	33.856	6.814	3.676	3.138	63.920	33.202	30.718
CANARIAS	293.054	144.593	148.461	21.118	10.795	10.323	271.936	133.798	138.138
CANTABRIA	55.604	29.413	26.191	4.691	2.643	2.048	50.913	26.770	24.143
CASTILLA-LA MANCHA	252.409	118.629	133.780	28.129	15.158	12.971	224.280	103.471	120.809
CASTILLA Y LEÓN	233.912	113.454	120.458	23.107	12.742	10.365	210.805	100.712	110.093
CATALUÑA	617.288	313.183	304.105	38.860	21.298	17.562	578.428	291.885	286.543
COM. VALENCIANA	572.373	280.987	291.386	48.477	26.600	21.877	523.896	254.387	269.509
EXTREMADURA	143.227	64.499	78.728	18.254	9.630	8.624	124.973	54.869	70.104
GALICIA	273.434	133.710	139.724	17.719	9.849	7.870	255.715	123.861	131.854
MADRID	545.844	266.187	279.657	43.314	23.386	19.928	502.530	242.801	259.729
MURCIA (REGION DE)	150.732	73.164	77.568	14.589	7.711	6.878	136.143	65.453	70.690
NAVARRA	51.421	25.069	26.352	4.971	2.797	2.174	46.450	22.272	24.178
PAIS VASCO	174.013	85.222	88.791	12.886	7.033	5.853	161.127	78.189	82.938
RIOJA (LA)	26.840	13.234	13.606	2.258	1.203	1.055	24.582	12.031	12.551
CEUTA	12.355	5.156	7.199	2.300	1.110	1.190	10.055	4.046	6.009
MELILLA	12.582	5.492	7.090	2.437	1.231	1.206	10.145	4.261	5.884
TOTAL NACIONAL	4.763.680	2.332.609	2.431.071	424.051	226.400	226.400	4.339.629	2.106.209	2.233.420

SMI PARA EL AÑO 2013				IPREM	Diario — Euros	Mensual — Euros	Anual — Euros	Referencia al SMI sustituida por la referencia al IPREM	
SALARIO			Cuando se refieran al SMI en cómputo anual euros/año					Con exclusión de pagas extras euros/año	
	MENSUAL	DIARIO							ANUAL
Con carácter general	645,30 €	21,51 €							9.034,20 €
Para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días: 30,39 € por jornada				Año 2013 L. 17/2012, de 27 de diciembre (BOE del 28)	17,75	532,51	6.390,13	7.455,14	6.390,13
Empleados de hogar: 5,02 € por hora trabajada									

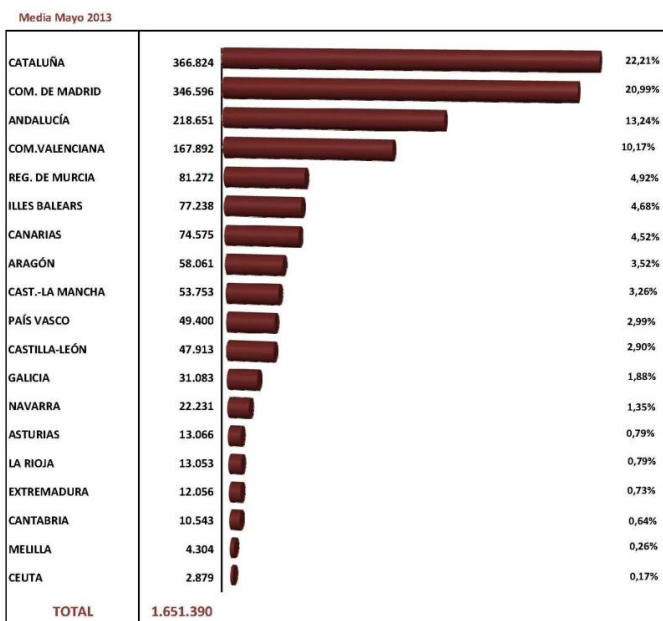
Euribor	Julio 2012	Agosto 2012	Septiembre 2012	Octubre 2012	Noviembre 2012	Diciembre 2012	Enero 2013	Febrero 2013	Marzo 2013	Abril 2013	Mayo 2013	Junio 2013
	1,061	0,877	0,74	0,65	0,58	0,54	0,57	0,59	0,54	0,52	0,48	0,50 (provisional)

Datos de desempleo en la Unión Europea Mayo 2013



Fuente: Eurostat

AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS Distribución por Comunidades Autónomas



AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS DISTRIBUCIÓN POR PAÍSES DE PROCEDENCIA

Media Mayo 2013

	TOTAL GENERAL	General (1)	S.E. Agrario	S.E. Hogar	AUTÓNOMOS	MAR	CARBÓN	TOTAL
UNIÓN EUROPEA								
ALEMANIA	24.779	24.280	195	303	13.799	96	1	38.674
AUSTRIA	1.698	1.670	8	19	871	12	0	2.581
BELGICA	4.760	4.683	37	40	2.460	24	0	7.243
BULGARIA	51.263	31.934	12.205	7.124	4.390	16	0	55.669
CHIPRE	85	85	0	0	17	0	0	102
DINAMARCA	1.328	1.309	9	9	923	3	0	2.254
ESLOVAQUIA	2.152	2.027	80	45	306	7	8	2.473
ESLOVENIA	415	405	7	4	91	0	0	507
ESTONIA	430	393	23	15	74	0	0	505
FINLANDIA	1.276	1.263	3	10	545	6	0	1.826
FRANCIA	26.584	26.198	222	163	9.194	63	0	35.840
GRECIA	1.265	1.251	10	5	283	2	0	1.549
HUNGRÍA	2.291	2.154	86	51	448	3	3	2.745
IRLANDA	3.820	3.806	5	10	1.382	6	0	5.208
ITALIA	46.615	46.042	149	424	14.414	92	0	61.121
LETONIA	1.060	833	187	40	151	5	0	1.216
LITUANIA	5.807	3.525	2.110	172	493	10	0	6.310
LUXEMBURGO	65	61	2	2	29	0	0	94
MALTA	88	70	18	0	22	0	0	110
PAÍSES BAJOS	7.305	7.178	53	74	4.430	35	0	11.770
POLONIA	21.799	15.317	4.104	2.378	2.840	21	232	24.891
PORTUGAL	33.584	29.306	2.611	1.667	5.939	354	14	39.891
REINO UNIDO	36.885	36.502	217	166	18.767	127	0	55.779
REPÚBLICA CHECA	2.391	2.200	141	50	368	8	35	2.803
RUMANIA	238.316	143.346	62.067	32.903	24.385	148	2	262.852
SUECIA	3.302	3.283	6	13	1.527	4	0	4.832
TOTAL UNIÓN EUROPEA	519.364	389.122	84.555	45.687	108.144	1.041	295	628.844
NO UNIÓN EUROPEA								
MARRUECOS	183.435	95.562	72.307	15.566	13.233	1.106	0	197.775
ECUADOR	95.408	60.537	18.985	15.887	3.692	30	0	99.130
CHINA	46.849	46.009	110	730	40.693	1	0	87.543
BOLIVIA	76.962	30.141	6.885	39.936	1.911	18	0	78.890
COLOMBIA	68.841	54.187	2.096	12.558	4.734	48	0	73.623
PERU	46.259	35.275	647	10.337	2.277	443	0	48.979
UCRANIA	31.797	19.748	2.151	9.898	2.105	32	1	33.936
ARGENTINA	28.440	25.197	309	2.934	5.419	31	0	33.890
PARAGUAY	32.075	11.781	809	19.485	889	7	0	32.971
DOMINICANA (REPÚBLICA)	25.194	17.905	330	6.959	1.768	8	1	26.970
RESTO PAÍSES	270.897	189.362	32.119	49.416	36.070	1.868	4	308.839
TOTAL NO UE	906.157	585.703	136.747	183.707	112.791	3.592	6	1.022.546
TOTAL EXTRANJEROS	1.425.521	974.826	221.302	229.394	220.935	4.633	301	1.651.390

(1) No se incluyen los afiliados de los Sistemas Especiales Agrario y Hogar

Revista de Información Laboral

AYUDAS Y SUBVENCIONES SOCIO-LABORALES

- Se recoge en esta sección una relación de las ayudas y subvenciones concernientes a la actividad económico-empresarial, junto con las de índole socio-laboral, publicadas en los diferentes boletines oficiales de ámbito comunitario, nacional y autonómico.

Con el servicio de notificaciones disponible en portaljuridico.lexnova.es > **ayudas**, podrá estar informado diariamente de las ayudas que sean de su interés

AYUDAS Y SUBVENCIONES SOCIO-LABORALES

NACIONAL

- Subvenciones destinadas al fomento de sistemas de producción de razas ganaderas autóctonas en regímenes extensivos[BOE 1-6-2013]

Plazo:31/07/2013.

Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones ganaderas.

ANDALUCÍA

- Subvenciones por el Instituto Andaluz de la Mujer en régimen de concurrencia no competitiva a ayuntamientos, mancomunidades de municipios y consorcios para el desarrollo del Programa Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM), efectúa su convocatoria para 2013[BOJA 24-6-2013]

Plazo:25/07/2013.

Beneficiarios: Ayuntamientos, las Mancomunidades de municipios y los Consorcios legalmente constituidos en el ámbito geográfico de Andalucía.

ARAGÓN

- Convocan para el año 2013 las subvenciones reguladas en el Decreto 70/2013, de 30 de abril, subvenciones para la creación, consolidación y mejora del empleo y de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales (Aragón)[BOA 12-6-2013]

Plazo:Ver convocatoria.

Beneficiarios: Cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales aragonesas.

- Subvenciones otorgadas por el Instituto Aragonés de Empleo para la realización del Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción[BOA 21-6-2013]

Plazo:09/07/2013.

Beneficiarios: Aquellas entidades públicas o privadas, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia, que realicen acciones dirigidas a la mejora de la empleabilidad y acompañamiento en procesos de inserción laboral por cuenta propia o ajena, de acuerdo con lo previsto en esta norma, debiendo tener su ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

ASTURIAS

- Subvenciones para la normalización social del asturiano y, en su ámbito, del gallego-asturiano, en régimen de concurrencia competitiva[BOPA 15-6-2013]

Plazo:05/07/2013.

Beneficiarios: Investigadores/as, individualmente o en grupo, asturianos o residentes en el Principado de Asturias, que realicen estudios en o sobre el asturiano o gallego-asturiano; Cualquier escritor o escritora asturiano o residente en el Principado de Asturias que presente un proyecto literario, ya sea en asturiano o en gallego-asturiano; Asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro de ámbito asturiano; Empresa privada de ámbito asturiano y aquellas comunidades de bienes que, aun careciendo de personalidad jurídica, lleven a cabo proyectos o actividades que supongan un impulso del uso de la lengua asturiana en su esfera de actuación; Cualquier empresa privada de ámbito asturiano dedicada a la producción cinematográfica y de vídeo; Cualquier empresa privada de ámbito asturiano dedicada a la producción musical; Empresas titulares de medios de comunicación de ámbito asturiano.

- Subvenciones a pymes de transportistas de mercancías para inversiones en nuevas tecnologías (Asturias)[BOPA 4-6-2013]

Plazo:01/08/2013.

Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas titulares de autorizaciones de transporte público de mercancías por carretera.

- Subvenciones a pymes de transportistas de mercancías para inversiones en nuevas tecnologías (Asturias)[BOPA 12-6-2013]

Plazo:01/08/2013.

Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas titulares de autorizaciones de transporte público de mercancías por carretera.

- Subvenciones a asociaciones de mujeres y otras entidades para la realización de programas relacionados con la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo (Asturias)[BOPA 21-6-2013]
Plazo:11/07/2013.
Beneficiarios: Asociaciones de mujeres y las federaciones de asociaciones.
- Subvenciones públicas para 2013-2014, para acciones de formación para el empleo dirigidas prioritariamente a los trabajadores/as desempleados/as (Asturias)[BOPA 25-6-2013]
Plazo:18/07/2013.
Beneficiarios: Organizaciones empresariales y sindicales. Centros o entidades colaboradores públicos y privados.

BALEARS, ILLES

- Ayudas sobre el fomento del empleo de las personas con discapacidad que establece el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (Balears, Illes)[BOIB 1-6-2013]
Plazo:31/10/2013.
Beneficiarios: Las empresas públicas y privadas que contraten por tiempo indefinido a personas con discapacidad. Las cooperativas de trabajo asociado que incorporen a personas con discapacidad como socios Las empresas públicas y privadas que transformen en indefinidos los contratos temporales de fomento de la ocupación para personas con discapacidad.
- Ayuda económica a los alumnos del curso de formación FIOP 24 del Plan de Formación para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad para el año 2013 (Balears, Illes)[BOIB 22-6-2013]
Plazo:02/07/2013.
Beneficiarios: Personas que hayan sido seleccionadas como alumnos del curso FIOP 24 para el año 2013.

CANARIAS

- Subvenciones destinadas a financiar los proyectos que se adecúen a los criterios fijados en los Planes Estratégicos Zonales de los Grupos de Acción Costera, en el marco del Eje 4, 'Desarrollo Sostenible de las Zonas de Pesca' (Canarias)[BOCanarias 19-6-2013]
Plazo:Ver convocatoria.
Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes, que realicen o acometan un proyecto a desarrollar en cualquiera de las zonas de pesca de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales de Canarias para el ejercicio 2013[BOCanarias 25-6-2013]
Plazo:31/07/2013.
Beneficiarios: Cooperativas y Sociedades laborales.

CANTABRIA

- Bases reguladoras y se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a fomentar las actividades de entidades dedicadas a la prevención de riesgos laborales.[BOCantabria 21-6-2013]
Plazo:15/07/2013.
Beneficiarios: Organizaciones sindicales, empresariales.

CASTILLA Y LEÓN

- Subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a financiar el Programa Dual de Formación y Empleo en la Comunidad de Castilla y León para el ejercicio 2013-2014[BOCYL 28-6-2013]
Plazo:13/07/2013.
Beneficiarios: Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos. Corporaciones locales, sus organismos autónomos y entidades dependientes o asimiladas a las mismas. Mancomunidades. Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro..

CASTILLA-LA MANCHA

- Subvenciones destinadas al fomento de sistemas de producción de razas ganaderas autóctonas en regímenes extensivos en Castilla-La Mancha[DOCM 17-6-2013]

Plazo:15 días hábiles.

Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas.

CATALUÑA

- Ayudas a la cooperación entre grupos de acción local de Cataluña en el marco del eje 4 Leader, medida 421, del Programa de desarrollo rural de Cataluña 2007-2013, y se convocan las correspondientes al año 2013[DOGC 27-6-2013]

Plazo:12/07/2013.

Beneficiarios: Grupos de acción local.

EXTREMADURA

- Subvenciones para la realización de actividades de orientación y prospección para la inserción laboral (Extremadura)[DOE 25-6-2013]

Plazo:15/07/2013.

Beneficiarios: Entidades privadas sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia.

- Programa de Formación Profesional Dual @prendizext, mediante acciones en alternancia de formación y empleo (Extremadura)[DOE 25-6-2013]

Plazo:25/07/2013.

Beneficiarios: Personas desempleadas. Entidades Locales, sus Organismos Autónomos y Entidades con competencia en materia de promoción de empleo.

- Subvenciones para el fomento del empleo en el ámbito de la economía social (Extremadura)[DOE 25-6-2013]

Plazo:Ver convocatoria.

Beneficiarios: Sociedades Laborales y Sociedades Cooperativas inscritas en el Registro de Sociedades de Extremadura.

GALICIA

- Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento del sector minero gallego, y se procede a su convocatoria para el año 2013[DOG 7-6-2013]

Plazo:08/07/2013.

Beneficiarios: Entidades sin ánimo de lucro.

- Programa de incentivos a la contratación de las personas trabajadoras, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y se procede a su convocatoria para el año 2013 (Galicia)[DOG 6-6-2013]

Plazo:30/09/2013.

Beneficiarios: Las personas empleadoras y las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluidas las personas autónomas, las sociedades civiles y las comunidades de bienes, aunque carezcan de personalidad jurídica, que contraten trabajadoras o trabajadores por cuenta ajena para prestar servicios en centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Galicia.

- Ayudas del programa Emega para fomento del emprendimiento femenino, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE), 2013 (Galicia)[DOG 21-6-2013]

Plazo:22/07/2013.

Beneficiarios: Mujeres emprendedoras, con domicilio social y establecimiento de producción en Galicia.

MADRID

- Ayudas para las entidades promotoras y empresas de inserción para la inserción laboral de las personas en situación de exclusión social de la Comunidad de Madrid en el año 2013[BOCM 21-6-2013]

Plazo:09/07/2013.

Beneficiarios: Entidades Promotoras y las Empresas de Inserción.

- Subvenciones para el empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo en el año 2013 (Madrid)[BOCM 21-6-2013]
Plazo:09/07/2013.
Beneficiarios: Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro. Centros Especiales de Empleo. Empresas del mercado ordinario de trabajo.
- Subvenciones para la financiación de acciones de formación de oferta conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados en el marco del subsistema de formación para el empleo, 2013 (Madrid)[BOCM 20-6-2013]
Plazo:08/07/2013.
Beneficiarios: Centros de formación.

MELILLA

- Subvenciones a los programas de escuelas taller y casas de oficio y de talleres de empleo (Melilla)[BOME 25-6-2013]
Plazo:15/07/2013.
Beneficiarios: Personas físicas.
- Subvenciones destinadas a la realización de planes de formación para trabajadores y empresarios de PYMES en el marco del programa operativo Fondo Social Europeo 2007-2013, de la Ciudad Autónoma de Melilla, anualidad 2013[BOME 28-6-2013]
Plazo:10/07/2013.
Beneficiarios: Trabajadores y empresarios de PYMES.

MURCIA

- Subvenciones a determinados Ayuntamientos de la Región de Murcia para la prestación de servicios de asesoramiento a la población joven en materia de empleo, durante el ejercicio 2013[BORM 11-6-2013]
Plazo:Ver convocatoria.
Beneficiarios: Los Ayuntamientos de Abarán, Águilas, Alcantarilla, Archena, Beniel, Blanca, Bullas, Calasparra, Caravaca de la Cruz, Cartagena, Ceutí, Cehégín, Cieza, Fortuna, Jumilla, Lorca, Los Alcázares, Mazarrón, Molina de Segura, Moratalla, Murcia, Puerto Lumbreras, San Javier, San Pedro del Pinatar, Santomera, Torre Pacheco, Totana y Yecla.
- Subvenciones para el desarrollo de Programas de Cualificación Profesional Inicial en las modalidades de Taller Profesional en entidades locales y en entidades privadas sin ánimo de lucro y de Iniciación Profesional Especial, para curso 2013/2014 (Murcia)[BORM 17-6-2013]
Plazo:04/07/2013.
Beneficiarios: Entidades locales (Ayuntamientos, Mancomunidades de Municipios); entidades empresariales y entidades privadas sin fines de lucro, legalmente constituidas, que dispongan de infraestructura suficiente para desarrollar el programa y de experiencia acreditada en la atención a jóvenes socialmente desfavorecidos o personas con discapacidad. Entidades privadas sin fines de lucro dedicadas a la atención de alumnos con necesidades educativas especiales asociadas a condiciones personales de discapacidad o a una situación de desventaja social.
- Ayudas a corporaciones locales y entidades sin fin de lucro, para colaborar en la financiación de la contratación y reinserción socio-laboral de personas con problemas de drogodependencia o patología dual, en fase de deshabituación (Murcia)[BORM 21-6-2013]
Plazo:11/07/2013.
Beneficiarios: Empresas y Entidades sin ánimo de lucro.
- Subvenciones destinadas a los Ayuntamientos de la Región de Murcia, para el funcionamiento de centros locales de empleo para mujeres, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (Murcia)[BORM 28-6-2013]
Plazo:10/07/2013.
Beneficiarios: Ayuntamientos de la Región de Murcia.
- Ayudas destinadas a la constitución y funcionamiento administrativo de las agrupaciones de productores de plantas vivas y productos de la floricultura correspondientes a los gastos subvencionables del año 2012 (Murcia)[BORM 20-6-2013]
Plazo:02/07/2013.

Beneficiarios: Entidades que sean reconocidas como Agrupaciones de Productores de Plantas Vivas y Productos de la Floricultura.

PAÍS VASCO

- Ayudas destinadas a incentivar las estrategias zonales de cooperación, dinamización y competitividad comercial urbana para el ejercicio 2013 (País Vasco)[BOPV 6-6-2013]

Plazo:08/07/2013.

Beneficiarios: Ayuntamientos. Asociaciones de Comerciantes y Asociaciones Mixtas de ámbito zonal.

- Ayudas del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad a entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de promoción exterior en el marco del «Programa Elkartzen», para el ejercicio 2013 (País Vasco)[BOPV 7-6-2013]

Plazo:15/07/2013.

Beneficiarios: Asociaciones Sectoriales (entidades sin ánimo de lucro).

- Ayudas a las agrupaciones de empresas pertenecientes a los clusters prioritarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para el ejercicio 2013[BOPV 12-6-2013]

Plazo:12/07/2013.

Beneficiarios: Agrupaciones de empresas pertenecientes a los clusters prioritarios: aeronáutico, componentes de automoción, electrodomésticos, energía, máquina-herramienta, medio ambiente, papel, tecnologías de las información, marítimo, portuario y conocimiento en gestión empresarial

- Ayudas a las Agrupaciones de empresas que tengan la consideración de preclusters sectoriales en la Comunidad Autónoma del País Vasco, para el ejercicio 2013[BOPV 18-6-2013]

Plazo:18/07/2013.

Beneficiarios: Agrupaciones de empresas que tengan la consideración de preclusters sectoriales ya existentes, esto es, los sectores de forja por estampación, fundición y artes gráficas.

RIOJA, LA

- Ayuda a la polinización dirigida a los titulares de explotaciones apícolas de La Rioja[BOR 17-6-2013]

Plazo:10/07/2013.

Beneficiarios: Personas físicas.

- Subvenciones, para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo (Rioja, La)[BOR 19-6-2013]

Plazo:06/07/2013.

Beneficiarios: Entidades y asociaciones con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja que, teniendo personalidad jurídica propia y careciendo de ánimo de lucro, realicen acciones de orientación para el empleo y asistencia para el autoempleo.

- Ayudas destinadas a promover la realización de actividades de investigación predoctoral en los Centros Tecnológicos, Centros de Investigación y Empresas de la Comunidad Autónoma de La Rioja[BOR 19-6-2013]

Plazo:31/12/2013.

Beneficiarios: CT, CI y E que tengan capacidad de contratación laboral a la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes.,

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Ayudas para el desarrollo de programas de cualificación profesional inicial para el curso 2012-2013 (Valenciana, Comunidad)[DOCV 10-6-2013]

Plazo:1 mes.

Beneficiarios: Ayuntamientos, mancomunidades, diputaciones, centros docentes concertados y entidades o asociaciones sin ánimo de lucro.

- Ayudas económicas a las organizaciones sindicales para el ejercicio de 2013 (Valenciana, Comunidad)[DOCV 21-6-2013]

Plazo:22/07/2013.

Beneficiarios: Sindicatos u organizaciones sindicales que hubieran obtenido algún delegado de personal, miembro del comité de empresa o de juntas de personal en las elecciones.

Revista de

Información Laboral

**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS
EN LOS BOLETINES OFICIALES**

NACIONALES

(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

BOE 12-06-2013

- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos , **IL 2577/2013**

BOE 14-06-2013

- Campsa Estaciones de Servicio, SA. Corrección de errores , **IL 2176/2013**
- Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A.. Corrección de errores , **IL 2173/2013**
- Noroil, S.A.. Corrección de errores , **IL 2177/2013**
- Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A.. Corrección de errores , **IL 2175/2013**
- Repsol Directo, S.A.. Corrección de errores , **IL 2171/2013**
- Repsol Petróleo, S.A., refino de petróleo. Corrección de errores , **IL 2170/2013**
- Repsol Química, S.A.. Corrección de errores , **IL 2172/2013**
- Repsol, S.A.. Corrección de errores , **IL 2180/2013**
- Solred, S.A.. Corrección de errores , **IL 2178/2013**

BOE 19-06-2013

- Babé y Cía, s.l.. Convenio colectivo , **IL 2237/2013**
- Disa Corporación Petrolífera, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2241/2013**
- Onet España, SA, actividades de servicios auxiliares. Convenio colectivo , **IL 2238/2013**
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Acuerdo Complementario , **IL 2236/2013**
- Telefónica Móviles España, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2239/2013**

- Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U.. Convenio colectivo , **IL 2240/2013**

BOE 27-06-2013

- Notarios y personal empleado. Revisión salarial , **IL 2338/2013**
- Clece, S.A., Servicios auxiliares. Convenio colectivo , **IL 2336/2013**
- Martínez Lorient, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2334/2013**
- V2 Complementos Auxiliares, S.A.. Corrección de errores , **IL 2340/2013**

BOE 28-06-2013

- Resolución de 25 de junio de 2013. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes de los miembros de la Carrera Fiscal , **IL 2586/2013**
- Desinfección, desinsectación y desratización. Convenio colectivo , **IL 2364/2013**
- Entrega domiciliaria. Convenio colectivo , **IL 2366/2013**
- Frit Ravich, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2360/2013**
- Refrescos Envasados del Sur, S.A. (RENDELSUR), centros de Badajoz, Cáceres y Ciudad Real. Convenio colectivo , **IL 2362/2013**
- Saint Gobain Vicasa, S.A., domicilio social y delegaciones comerciales. Convenio colectivo , **IL 2363/2013**
- Tecnocom España Solutions, Tecnocom Telecomunicaciones y Energía y Tecnocom SyA. Convenio colectivo , **IL 2365/2013**

BOE 29-06-2013

- Ley Orgánica 4/2013, de 28 de junio. Modificación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial , **IL 2588/2013**

AUTONÓMICOS

ANDALUCÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA)

BOJA 18-06-2013

- Gestión del servicio del taxi. Convenio colectivo , **IL 2229/2013**
- Alhóndiga la unión, S.A. Convenio colectivo , **IL 2227/2013**
- Damas, S.A., centros de Huelva y Sevilla. Revisión salarial , **IL 2228/2013**

BOJA 21-06-2013

- Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo , **IL 2258/2013**
- AGISE, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2262/2013**

- Damas, S.A., centros de Huelva y Sevilla. Convenio colectivo , **IL 2259/2013**
- Eutrasur, S.L., centros de Algeciras, Jerez, Málaga, Motril y Granada. Convenio colectivo , **IL 2261/2013**
- Trabajadores, Trabajadoras y capital Andalucía y sociedades Vinculadas. Convenio colectivo , **IL 2257/2013**

BOJA 28-06-2013

- Decreto 61/2013, de 25 de junio. Regula el complemento de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal y situaciones asimiladas del personal de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía , **IL 2587/2013**

- Parking Insur, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2369/2013**

BOJA 04-07-2013

- Empresa de Gestión Medioambiental, S.A. (EGMASA), personal de prevención y extinción de incendios forestales. Prórroga , **IL 2454/2013**
- Fundación, Formación y Empleo de Andalucía (FOREM-Andalucía). Convenio colectivo , **IL 2455/2013**

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

BOA 10-07-2013

- Monitores de comedores escolares de colegios públicos. Convenio colectivo , **IL 2528/2013**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

BOPA 13-06-2013

- Coverde Cogar, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2157/2013**
- Urbaser, S.A., centro de Gozón. Revisión salarial , **IL 2156/2013**

BOPA 14-06-2013

- Pepsico Foods AIE, Delegación de Oviedo. Convenio colectivo , **IL 2163/2013**

BOPA 18-06-2013

- Comercio en general. Convenio colectivo , **IL 2231/2013**

BOPA 21-06-2013

- Astilleros Gondán, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2267/2013**

BOPA 24-06-2013

- Colegio Oficial de Arquitectos del Principado de Asturias. Convenio colectivo , **IL 2288/2013**

BOPA 26-06-2013

- Club Natación Santa Olaya, Centro de Gijón. Convenio colectivo , **IL 2316/2013**

BOPA 27-06-2013

- Oficinas y despachos. Revisión salarial , **IL 2333/2013**

BOPA 28-06-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo , **IL 2357/2013**

BOPA 01-07-2013

- Carpinterías, ebanisterías y varios. Prórroga , **IL 2397/2013**
- Ayuntamiento de Avilés, personal funcionario. Acuerdo regulador , **IL 2395/2013**
- Thyssenkrupp Airport Systems, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2396/2013**

BOPA 02-07-2013

- Asturiana de Zinc, S.A., fábrica de Zinc Electrolítico de San Juan de Nieva. Convenio colectivo , **IL 2410/2013**

BOPA 06-07-2013

- Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A., centro de Granda (Siero). Convenio colectivo , **IL 2500/2013**

BOPA 09-07-2013

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), Limpieza pública y recogida de basuras de Llanera. Revisión salarial , **IL 2517/2013**

BALEARS, ILLES

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ISLAS BALEARES)

BOIB 22-06-2013

- Decreto 33/2013, de 21 de junio. Modificación del Decreto 47/2012, de 8 de junio, por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears , **IL 2585/2013**

BOIB 27-06-2013

- Mancomunitat del Raiguer, personal laboral. Corrección de errores del Convenio colectivo , **IL 2348/2013**
- Radio y Televisión de Mallorca, SAU (RTVM). Corrección de errores del Convenio colectivo , **IL 2347/2013**
- Servicio de Ports de les Illes Balears. Corrección de errores del Convenio colectivo , **IL 2350/2013**

BOIB 29-06-2013

- Decreto 36/2013 de 28 de junio. Prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears , **IL 2589/2013**

BOIB 02-07-2013

- Ayuntamiento de Palma de Mallorca, Personal funcionario, eventual y de los órganos directivos. Modificación , **IL 2425/2013**

CANARIAS

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

BOCanarias 14-06-2013

- Atlántica de Handling, S.L.U.. Prórroga y modificación del Convenio colectivo , **IL 2167/2013**

CANTABRIA

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

BOCantabria 13-06-2013

- Comercio de carnicerías-charcuterías. Revisión salarial , **IL 2147/2013**
- Nestlé España, S.A., fábrica de La Penilla de Cayón. Convenio colectivo , **IL 2149/2013**

BOCantabria 26-06-2013

- Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga. Acta de mediación , **IL 2315/2013**
- Industrias de segunda transformación de la madera. Convenio colectivo , **IL 2312/2013**
- Castro Urdiales, U.T.E.. Convenio colectivo , **IL 2313/2013**
- Emilio Bolado, S.L. y Aglomerados de Cantabria, S.A. UTE Colindres, recogida de residuos sólidos urbanos y asimilables y limpieza viaria en el Ayuntamiento de Colindres. Convenio colectivo , **IL 2314/2013**

CASTILLA Y LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

BOCYL 25-06-2013

- Universidades públicas, personal laboral de las Universidades Públicas de Salamanca, Valladolid, León y Burgos. Prórroga , **IL 2303/2013**

BOCYL 27-06-2013

- Federación de Castilla y León de Fútbol. Convenio colectivo , **IL 2337/2013**

CATALUÑA

(DIARIO OFICIAL DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

DOGC 13-06-2013

- Productos dietéticos y preparados alimenticios. Convenio colectivo , **IL 2151/2013**

DOGC 27-06-2013

- Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña. Prórroga , **IL 2332/2013**

DOGC 02-07-2013

- Cobega, S.A., centros de Barcelona, Girona, Sant Quirze del Vallès, Lleida, Tarragona y Tortosa. Convenio colectivo , **IL 2416/2013**

EXTREMADURA

(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

DOE 12-06-2013

- Orden de 6 de junio de 2013. Convoca, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación , **IL 2579/2013**

DOE 14-06-2013

- Decreto 96/2013, de 10 de junio. Modifica el Decreto 150/2012, de 27 de julio, por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura , **IL 2581/2013**

MELILLA

(BOLETÍN OFICIAL DE MELILLA)

BOME 07-06-2013

- Panaderías. Denuncia del Convenio colectivo , **IL 2067/2013**
- Arquisocial, S.L., centro de menores La Purísima. Convenio colectivo , **IL 2066/2013**

BOME 14-06-2013

- Clece, S.A., Mantenimiento de la dársena de embarcaciones menores del puerto deportivo Noray de Melilla. Revisión salarial , **IL 2186/2013**

BOME 18-06-2013

- Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 7 de junio de 2013. Aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de junio en materia de permisos de vacaciones del personal al servicio de la administración de la Ciudad Autónoma de Melilla , **IL 2582/2013**

MURCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

BORM 19-06-2013

- Oesía BPO, S.A.. Plan , **IL 2246/2013**

BORM 28-06-2013

- Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos. Prórroga y revisión , **IL 2361/2013**

- Francisco Gea Perona, S.A., centros de Murcia y Cartagena. Revisión salarial , **IL 2359/2013**

- Sabic Innovative Plastics España S.C.A., Emplazamiento de La Aljorra. Acuerdo de modificación , **IL 2358/2013**

BORM 02-07-2013

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo , **IL 2421/2013**

BORM 04-07-2013

- Aparcamientos y garajes. Convenio colectivo , **IL 2465/2013**
- Aguamur, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2467/2013**

NAVARRA

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

BON 26-06-2013

- Ayuntamiento de Peralta, personal funcionario. Acuerdo colectivo , **IL 2321/2013**

BON 27-06-2013

- Basmat Mattying System. S.L. de Mutilva Baja. Convenio colectivo , **IL 2346/2013**
- Gráficas Cems, S.L., Villatuerta. Convenio colectivo , **IL 2354/2013**

BON 01-07-2013

- Mancomunidad RSU Ribera Alta de Navarra, Peralta. Convenio colectivo , **IL 2380/2013**
- Servicios de la Ribera Alta de Navarra, S.A., MRSURAN. Convenio colectivo , **IL 2381/2013**

BON 05-07-2013

- TRW Automotive España, S.L., de Pamplona. Convenio colectivo , **IL 2489/2013**

BON 08-07-2013

- Baglinox, S.L. de Orkoien. Convenio colectivo , **IL 2504/2013**
- Club Tenis Pamplona. Revisión salarial , **IL 2505/2013**
- La Protectora, S.A., centro de Pamplona. Convenio colectivo , **IL 2502/2013**

PAÍS VASCO

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

BOPV 06-06-2013

- Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, personal funcionario. Corrección de errores , **IL 2047/2013**

RIOJA, LA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

BOR 12-06-2013

- Alfarería. Calendario laboral , **IL 2114/2013**
- Alfarería. Prórroga , **IL 2117/2013**

BOR 17-06-2013

- Standard ProfileSpain.S.A.. Convenio colectivo , **IL 2201/2013**

BOR 19-06-2013

- Decreto 21/2013, de 14 de junio. Crea y regula el Consejo Asesor en Formación y Empleo , **IL 2583/2013**

BOR 03-07-2013

- Garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos. Convenio colectivo , **IL 2430/2013**

BOR 05-07-2013

- Mecanizaciones Aeronáuticas, S.A. (MASA), centro de Agoncillo. Convenio colectivo , **IL 2490/2013**

VALENCIANA, COMUNIDAD (DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA)

DOCV 04-07-2013

- Aceites y sus derivados, provincias de Castellón y Valencia. Convenio colectivo , **IL 2453/2013**

DOCV 11-07-2013

- Gestión de residencias de tercera edad, centros de día, residencias materno-infantiles y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública. Acuerdo Complementario , **IL 2567/2013**

PROVINCIALES

ÁLAVA (BOLETÍN OFICIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA)

BOTHA 14-06-2013

- Cartonajes Jabar, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2179/2013**

BOTHA 17-06-2013

- UTE Crispijana, Planta depuradora de aguas residuales de Crispijana. Personal obrero, analista de laboratorio y administrativo. Convenio colectivo , **IL 2202/2013**

BOTHA 26-06-2013

- Baumann Muelles, SA. Convenio colectivo , **IL 2325/2013**

BOTHA 01-07-2013

- DHL Exel Supply Chain, SL, Centro de trabajo de Mercedes Benz Vitoria. Convenio colectivo , **IL 2388/2013**

BOTHA 05-07-2013

- Hostelería. Convenio colectivo , **IL 2495/2013**

BOTHA 10-07-2013

- General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A.. Corrección de errores , **IL 2534/2013**

ALBACETE (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

BOP 19-06-2013

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA), limpieza viaria de Almansa. Revisión salarial , **IL 2250/2013**

BOP 26-06-2013

- K.L.U.H. Linaer España, S.L., Complejo hospitalario de Albacete (Hospital General y Hospital Ntra. Sra. del Perpetuo Socorro). Convenio colectivo , **IL 2322/2013**

BOP 28-06-2013

- K.L.U.H. Linaer, S.L., servicio de limpieza de centros de Atención Primaria del SESCAM. Convenio colectivo , **IL 2370/2013**

BOP 05-07-2013

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo , **IL 2496/2013**

BOP 08-07-2013

- Cuchillería y afines. Convenio colectivo , **IL 2509/2013**

ALICANTE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

BOP 12-06-2013

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo , **IL 2124/2013**
- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial , **IL 2126/2013**
- Acciona Servicios Urbanos, S.L., servicios de recogida y tratamiento de los residuos sólidos urbanos, limpieza pública, servicios complementarios y especiales de Teulada. Convenio colectivo , **IL 2128/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., servicios de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza pública y servicios complementarios de El Campello. Convenio colectivo , **IL 2127/2013**

BOP 01-07-2013

- Exhibición cinematográfica. Revisión salarial , **IL 2399/2013**
- FCC Medio Ambiente, S.A. - Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., U.T.E RBU-LV, limpieza viaria y recogida de basuras de Alcoy. Convenio colectivo , **IL 2400/2013**

ÁVILA (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA)

BOP 24-06-2013

- Comercio. Convenio colectivo , **IL 2286/2013**

BOP 27-06-2013

- Ayuntamiento de El Barco de Ávila, personal laboral. Convenio colectivo , **IL 2345/2013**

BOP 01-07-2013

- Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transporte. Revisión salarial , **IL 2404/2013**

BOP 03-07-2013

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo , **IL 2437/2013**

BARCELONA (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

BOP 17-06-2013

- Ayuntamiento de Malgrat de Mar, personal laboral. Corrección de errores , **IL 2217/2013**
- Ayuntamiento de Malgrat de Mar, personal laboral. Corrección de errores , **IL 2218/2013**

BOP 04-07-2013

- Embalajes y Trincajes del Mediterráneo, S.L..
Convenio colectivo , **IL 2477/2013**

BOP 11-07-2013

- Portuarios, Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Barcelona, S.A. (ESTIBARNA).
Convenio colectivo , **IL 2564/2013**

BURGOS

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

BOP 21-06-2013

- Agropecuario. Convenio colectivo , **IL 2266/2013**

BOP 24-06-2013

- Duo-Fast de España, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2292/2013**

BOP 04-07-2013

- Lennox Refac, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2494/2013**

BOP 09-07-2013

- Grupo Antolín Ara, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2525/2013**

CÁDIZ

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ)

BOP 04-07-2013

- Amarradores Marítima Algecireña, S.L., puerto de Algeciras, La Línea, Crinavis y Duques de Alba y Tarifa. Acta de mediación , **IL 2480/2013**
- MEISA. Acta de mediación , **IL 2479/2013**

CASTELLÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN)

BOP 29-06-2013

- Industria siderometalúrgica. Revisión salarial , **IL 2405/2013**
- Argenta Cerámicas, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2407/2013**
- ZT Hotels y Resorts, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2408/2013**

BOP 02-07-2013

- Transporte de viajeros por carretera y urbanos. Convenio colectivo , **IL 2423/2013**
- Pamesa Cerámica, S.L., centro de Almazora. Convenio colectivo , **IL 2422/2013**

BOP 09-07-2013

- Supermercados y autoservicios. Convenio colectivo , **IL 2519/2013**
- Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2520/2013**
- Nostravant, S.L.L.. Convenio colectivo , **IL 2518/2013**

CIUDAD REAL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL)

BOP 21-06-2013

- Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava, personal laboral. Modificación , **IL 2270/2013**

CÓRDOBA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA)

BOP 01-07-2013

- Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo , **IL 2409/2013**

CORUÑA (A)

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

BOP 17-06-2013

- Cespa S.A., personal de jardinería del centro de trabajo de Santiago de Compostela. Corrección de errores , **IL 2224/2013**
- Concello de Culleredo, personal funcionario. Acuerdo regulador , **IL 2225/2013**

BOP 26-06-2013

- Comercio de alimentación. Convenio colectivo , **IL 2323/2013**
- Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A. (EMALCSA). Convenio colectivo , **IL 2324/2013**

BOP 04-07-2013

- Ayuntamiento de Culleredo, personal laboral. Convenio colectivo , **IL 2481/2013**
- Vulcarol, S.L., centro de la refinería de Repsol Petróleo de A Coruña. Convenio colectivo , **IL 2482/2013**

CUENCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA)

BOP 12-06-2013

- Caolina, S.L., centro de Arguisuelas. Convenio colectivo , **IL 2123/2013**
- Thyssenkrupp Elevadores, S.C.. Revisión salarial , **IL 2122/2013**

BOP 17-06-2013

- Ayuda a domicilio. Convenio colectivo , **IL 2214/2013**
- Club Cuenca de Tenis. Convenio colectivo , **IL 2223/2013**

BOP 26-06-2013

- GMI Ibérica Multiservicios, S.L.. Modificación , **IL 2326/2013**

BOP 03-07-2013

- Industrias expendedoras y de fabricación de pan. Convenio colectivo , **IL 2438/2013**

GIRONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

BOP 26-06-2013

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., de Torroella de Montgrí. Prórroga y revisión , **IL 2329/2013**

BOP 09-07-2013

- Ayuntamiento de Tossa de Mar, personal funcionario y laboral. Acuerdo regulador , **IL 2526/2013**
- Construo Construccions Generals, SL, d'Olot. Convenio colectivo , **IL 2527/2013**

GRANADA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

BOP 12-06-2013

- Center's Mañas. S.L.. Convenio colectivo , **IL 2125/2013**

BOP 28-06-2013

- ATE Sistemas y Proyectos Singulares, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2375/2013**
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., plantas de tratamiento y transferencia de R.S.U. de la provincia de Granada. Convenio colectivo , **IL 2377/2013**
- Hidrogestión, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2371/2013**
- Portinox, S.A.. Revisión salarial , **IL 2372/2013**

BOP 03-07-2013

- Industrias siderometalúrgicas. Prórroga , **IL 2439/2013**

GUADALAJARA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA)

BOP 17-06-2013

- Agropecuario. Convenio colectivo , **IL 2216/2013**

BOP 21-06-2013

- Comercio en general. Corrección de errores , **IL 2276/2013**
- Ayuntamiento de Cifuentes, personal laboral. Convenio colectivo , **IL 2277/2013**

BOP 24-06-2013

- Comercio en general. Corrección de errores , **IL 2295/2013**

BOP 26-06-2013

- Cespa-Conten, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2328/2013**

GUIPÚZCOA

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPUZKOA)

BOG 27-06-2013

- Engranajes Juaristi, SL, Zarautz. Convenio colectivo , **IL 2343/2013**
- Laulagun Bearings, SA. Convenio colectivo , **IL 2335/2013**

BOG 02-07-2013

- Ayuntamiento de Irún, personal laboral. Acuerdo colectivo , **IL 2417/2013**
- DHL Express Gipuzkoa Spain, SL. Convenio colectivo , **IL 2418/2013**

BOG 03-07-2013

- Katea Legaia, S.L.L.. Convenio colectivo , **IL 2434/2013**

HUESCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA)

BOP 10-06-2013

- Agrícola. Convenio colectivo , **IL 2090/2013**

BOP 27-06-2013

- Diputación Provincial, personal laboral. Modificación , **IL 2352/2013**

- Diputación Provincial, personal funcionario. Modificación , **IL 2353/2013**

BOP 02-07-2013

- Ayuntamiento de Sallent de Gállego, personal laboral. Prórroga , **IL 2424/2013**

BOP 10-07-2013

- Diputación Provincial, personal funcionario. Modificación , **IL 2542/2013**

JAÉN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN)

BOP 14-06-2013

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo , **IL 2188/2013**
- Solán de Cabras Aguas, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2191/2013**

BOP 17-06-2013

- Construcción y obras públicas. Prórroga y revisión , **IL 2219/2013**

BOP 21-06-2013

- Industrias de la madera y corcho. Convenio colectivo , **IL 2268/2013**

BOP 08-07-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo , **IL 2503/2013**

LLEIDA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LLEIDA)

BOP 13-06-2013

- Semillas Batlle, S.A., centro de Bell-lloc d'Urgell (Pla d'Urgell). Corrección de errores , **IL 2160/2013**

BOP 21-06-2013

- Hostelería y Turismo. Convenio colectivo , **IL 2271/2013**
- Consell Comarcal del Segrià, personal laboral. Prórroga , **IL 2272/2013**
- Consell Comarcal del Segrià, personal funcionario. Prórroga , **IL 2273/2013**

BOP 25-06-2013

- Ajuntament d'Alcoletge, personal funcionario y laboral. Convenio colectivo , **IL 2309/2013**

BOP 02-07-2013

- Consell Comarcal del Pla d'Urgell, personal laboral. Convenio colectivo , **IL 2420/2013**

LUGO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LUGO)

BOP 03-07-2013

- Cechalva, S.A., concesionaria de retirada de vehículos de la vía pública en el Ayuntamiento de Lugo. Revisión salarial , **IL 2443/2013**

PALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PALENCIA)

BOP 17-06-2013

- Industrias de hostelería. Convenio colectivo , **IL 2196/2013**

BOP 24-06-2013

- Severiano Servicio Móvil, S.A.. Convenio colectivo , IL 2296/2013

BOP 26-06-2013

- Derivados del cemento. Convenio colectivo , IL 2320/2013

BOP 28-06-2013

- Limpieza de edificios y locales. Interpretación , IL 2373/2013

BOP 08-07-2013

- Mancomunidad del Cerrato- CEAS, Personal laboral. Convenio colectivo , IL 2506/2013

PONTEVEDRA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

BOP 13-06-2013

- Endulco, S.L., casablanca. Convenio colectivo , IL 2150/2013

BOP 01-07-2013

- Comercio menor de juguetes, artículos deportivos, comercio de bazares, artículos de regalo, adorno y reclamo; tiendas denominadas de "miniprecios" y similares. Convenio colectivo , IL 2391/2013

BOP 04-07-2013

- Comercio detallista textil. Convenio colectivo , IL 2459/2013

BOP 08-07-2013

- Viza Automoción, S.A.. Convenio colectivo , IL 2511/2013

BOP 09-07-2013

- Sector extractivo de piedra natural (canteras). Calendario laboral , IL 2521/2013
- Sector extractivo de piedra natural (canteras). Revisión salarial , IL 2522/2013

SALAMANCA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA)

BOP 27-06-2013

- Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo , IL 2349/2013

SANTA CRUZ DE TENERIFE

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE)

BOP 10-07-2013

- Cabildo Insular de El Hierro, personal laboral. Modificación , IL 2538/2013

SEGOVIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

BOP 28-06-2013

- Industrias del Cuarzo, S.A. (INCUSA), centro de Carrascal del Río. Revisión salarial , IL 2367/2013

BOP 01-07-2013

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., limpieza pública, recogida de basuras domiciliarias, residuos industriales, riegos, limpieza y conservación de la ciudad de Segovia. Convenio colectivo , IL 2398/2013

SORIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA)

BOP 17-06-2013

- Ayuntamiento de Ólvega, personal laboral. Convenio colectivo , IL 2221/2013

BOP 19-06-2013

- Ayuntamiento de Ólvega, personal funcionario. Acuerdo colectivo , IL 2248/2013

BOP 21-06-2013

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo , IL 2274/2013

BOP 24-06-2013

- Ayuntamiento de Ágreda, personal funcionario. Acuerdo colectivo , IL 2298/2013

BOP 26-06-2013

- Ayuntamiento de Ágreda, personal laboral. Convenio colectivo , IL 2327/2013

TARRAGONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

BOP 12-06-2013

- Consell Comarcal de La Conca de Barberà i del Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà, personal laboral. Convenio colectivo , IL 2129/2013

BOP 25-06-2013

- Boteros Amarradores de Tarragona, S.L.. Convenio colectivo , IL 2137/2013

BOP 27-06-2013

- Asfaltos Españoles, S.A.. Convenio colectivo , IL 2355/2013

TERUEL

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL)

BOP 04-07-2013

- Financiera Maderera, S.A., centro de Cella I-Componentes. Prórroga , IL 2485/2013
- Financiera Maderera, S.A., centro de Cella II (Utisa, Tableros del Mediterráneo, SLU). Prórroga , IL 2486/2013

TOLEDO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

BOP 24-06-2013

- Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial , IL 2299/2013

- Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial , IL 2297/2013

BOP 25-06-2013

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial , IL 2304/2013

- Construcción y obras públicas. Corrección de errores , IL 2305/2013

BOP 28-06-2013

- Holcim (España) S.A., fábrica de Yeles. Convenio colectivo , **IL 2368/2013**

BOP 03-07-2013

- Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.), limpieza pública de Talavera de la Reina. Revisión salarial , **IL 2431/2013**

VALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

BOP 29-06-2013

- Hoteles Gandía, S.a.. Convenio colectivo , **IL 2401/2013**

BOP 01-07-2013

- DHL Express Servicios, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2402/2013**

BOP 02-07-2013

- Thyssenkrupp Galmed, S.A.. Prórroga , **IL 2419/2013**

BOP 03-07-2013

- Aquest Levante, S.A.; Aigües de Cullera, S.A. y Aigües Municipals de Paterna, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2429/2013**

BOP 04-07-2013

- Comercio del metal. Convenio colectivo , **IL 2460/2013**

BOP 06-07-2013

- Comercio textil. Convenio colectivo , **IL 2508/2013**

BOP 08-07-2013

- Comercio del calzado. Convenio colectivo , **IL 2510/2013**

VALLADOLID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

BOP 15-06-2013

- Industrias de la madera. Acta de aclaración , **IL 2206/2013**

BOP 26-06-2013

- Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo , **IL 2318/2013**
- Arroyo, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2317/2013**

BOP 02-07-2013

- Dornier, S.A.. Prórroga , **IL 2411/2013**
- Valladolid Automóvil, S.A. (VASA). Convenio colectivo , **IL 2413/2013**

VIZCAYA

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

BOB 26-06-2013

- Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2311/2013**

BOB 01-07-2013

- Sistemas Mecánicos Avanzados, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2379/2013**

BOB 02-07-2013

- Bilbao Editorial Producciones, S.L.U.. Convenio colectivo , **IL 2415/2013**

BOB 04-07-2013

- Gran Casino Nervión, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2457/2013**

- Matrickería Deusto, S.A.. Acuerdo Complementario , **IL 2456/2013**

BOB 08-07-2013

- ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL. Convenio colectivo , **IL 2499/2013**
- Construcciones Navales del Norte, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2498/2013**

BOB 09-07-2013

- Degremont, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2516/2013**

BOB 10-07-2013

- Encartaciones, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2545/2013**
- Terminales Portuarias, S.A., Centro de Zierbena. Convenio colectivo , **IL 2544/2013**

BOB 11-07-2013

- Cespa Jardinería, S.L., Ayuntamiento de Portugalete. Convenio colectivo , **IL 2556/2013**

ZAMORA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

BOP 17-06-2013

- Comercio alimentación. Acuerdo Complementario , **IL 2207/2013**
- Metal comercio. Acuerdo Complementario , **IL 2209/2013**
- Metal industria. Acuerdo Complementario , **IL 2208/2013**

BOP 21-06-2013

- Exhibición Cinematográfica. Convenio colectivo , **IL 2269/2013**

BOP 26-06-2013

- Comercio alimentación. Convenio colectivo , **IL 2331/2013**

BOP 28-06-2013

- Lácteas Castellano-Leonesas, S.A., centro de Fresno de la Ribera. Corrección de errores , **IL 2374/2013**

ZARAGOZA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

BOP 18-06-2013

- Asea Brown Boveri, S.A.. Prórroga y revisión , **IL 2232/2013**

BOP 24-06-2013

- Mercazaragoza, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2294/2013**

BOP 03-07-2013

- BSH Interservice, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2432/2013**

BOP 05-07-2013

- Frutas Aqua, SAT 9988. Convenio colectivo , **IL 2487/2013**
- Lacasa, S.A.. Convenio colectivo , **IL 2488/2013**

BOP 08-07-2013

- DHL Express Zaragoza Spain, S.L.. Convenio colectivo , **IL 2507/2013**

BOP 11-07-2013

- Dula Ibérica, S.A., mano de obra directa. Convenio colectivo , **IL 2565/2013**

ESQUEMAS BÁSICOS

TABLA DE CONTRATOS VIGENTES

	DENOMINACIÓN	CÓDIGO
Contratación inicial	Contrato por tiempo indefinido como medida de fomento de la contratación indefinida:	
	• A tiempo completo	150
	• A tiempo parcial	250
	• Fijo discontinuo	350
	Contrato por tiempo indefinido con trabajadores discapacitados a los que resulten de aplicación incentivos a la contratación:	
	• A tiempo completo	130
	• A tiempo parcial	230
	• Fijo discontinuo	330
	Contrato por tiempo indefinido a los que no resulten de aplicación alguna de las claves anteriores:	
	• A tiempo completo	100
	• A tiempo parcial	200
	• Fijo discontinuo	300
Transformación de contratos	Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada (Fomento de la contratación indefinida/empleo estable):	
	• A tiempo completo	109
	• A tiempo parcial	209
	• Fijo discontinuo	309
	Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada a los que resulten de aplicación incentivos a la contratación (trabajadores discapacitados):	
	• A tiempo completo	139
	• A tiempo parcial	239
	• Fijo discontinuo	339
	Contrato por tiempo indefinido por transformación de un contrato temporal o de duración determinada (No incentivados)	
	• A tiempo completo	189
	• A tiempo parcial	289
	• Fijo discontinuo	389
Contratos temporales o de duración determinada	Contrato de duración determinada	
	• Por obra o Servicio determinado	401
	◦ A tiempo completo	501
	◦ A tiempo parcial	
	• Eventual por circunstancias de la producción	
	◦ A tiempo completo	402
	◦ A tiempo parcial	502
	• Interinidad	
	◦ A tiempo completo	410
	◦ A tiempo parcial	510
	Contrato temporal o de duración determinada de carácter administrativo	
	◦ A tiempo completo	408
	◦ A tiempo parcial	508
	◦ Interinidad a tiempo completo	418
	◦ Interinidad a tiempo parcial	518
	Contrato temporal o de duración determinada de carácter administrativo	
	◦ A tiempo completo	430
	◦ A tiempo parcial	530
	Contrato temporal fomento de la contratación indefinida (exclusión Social o víctima de la violencia doméstica)	
	◦ A tiempo completo	450
	◦ A tiempo parcial	550
	Contrato temporal con trabajadores desempleados en situación de exclusión social contratados por empresas de inserción	
	◦ A tiempo completo	452
	◦ A tiempo parcial	552
	Contrato con jubilado parcial	540
	Contrato en prácticas:	
	◦ A tiempo completo	420
	◦ A tiempo parcial	520
	Contrato para la formación y el aprendizaje	421
	◦ A tiempo completo	441
	◦ A tiempo parcial	541

Revista de Información Laboral

LEGISLACIÓN

- **Normas de interés:**

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada

- **Repertorio cronológico de legislación**

- **Repertorio analítico de legislación**

ORDEN ESS/982/2013, DE 20 DE MAYO, POR LA QUE SE REGULA EL CONTENIDO Y EL PROCEDIMIENTO DE REMISIÓN DE LA COMUNICACIÓN QUE DEBEN EFECTUAR LOS EMPLEADORES A LA ENTIDAD GESTORA DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO, Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

(BOE DE 4 DE JUNIO)

El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en el apartado uno de su disposición final segunda, da nueva redacción al artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo. Este precepto contiene las normas específicas de tramitación de la prestación por desempleo aplicables a los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada. En él se establece la información mínima que ha de incluir la comunicación que las empresas, que adopten medidas de despido colectivo conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de suspensión de contratos o de reducción de jornada de acuerdo con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, han de efectuar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, disponiendo que esa información podrá ser completada de acuerdo con lo que establezcan las disposiciones de desarrollo de dicho real decreto.

El citado Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, en su disposición final cuarta, autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el mismo, y esa habilitación también queda recogida en la Disposición final primera del Real Decreto 625/1985, antes citado.

Asimismo, la obligatoriedad de comunicarse por medios electrónicos con los órganos de la Administración General del Estado o sus órganos públicos vinculados o dependientes viene recogida en el artículo 27.6 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, que podrá desarrollarse por orden ministerial, según lo dispuesto en el artículo 32.1 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla dicha Ley.

En consecuencia, en virtud de la autorización señalada, y con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, dispongo:

Artículo 1. Objeto.—Esta orden tiene por objeto establecer la información que debe contener la comunicación que, con carácter previo a su efectividad, han de efectuar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo los empleadores que adopten medidas de despido colectivo, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como establecer el procedimiento y los medios electrónicos de remisión de la misma, según lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.—Serán sujetos obligados a remitir la información a que se refiere el artículo anterior, en su condición de empleadores, cualquier empresa, organización empresarial o asociación, ente, organismo o entidad pública, independientemente de su forma jurídica, incluido el empresario persona física, su representante legal y profesionales colegiados que en el ejercicio de su actividad profesional gocen de la representación de las empresas en cuyo nombre actúan, que tengan contratados a trabajadores, operen en el territorio nacional y tengan asignado a su número de identificación fiscal una cuenta de cotización por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 3. Información a remitir por los empleadores.—1. La comunicación de los empleadores, indicados en el artículo anterior, a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, se realizará a través de los medios

electrónicos identificados en el artículo 4 y en los plazos indicados en el artículo 7.

2. Dicha comunicación deberá figurar en el formato electrónico establecido en el artículo 6.2 de esta Orden, e incluir, en aplicación del artículo 22.1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, la siguiente información:

a) Nombre o razón social del empleador, así como su código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, su número de identificación fiscal, y su domicilio.

b) Relación de su centro, o sus centros de trabajo afectados, con sus códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, así como sus números de identificación fiscal y sus domicilios.

c) Consignación de si el empleador pertenece al sector privado o público y, en este último caso, si el ente, organismo o entidad pública tiene consideración de Administración Pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.2 del texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

d) Causa que motiva la adopción de la medida, consignando si se debe a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, de fuerza mayor o de procedimiento concursal.

e) Indicación de si la medida adoptada supone el despido colectivo, la suspensión de contratos o la reducción de la jornada.

f) Relación nominal de los trabajadores afectados por cada centro de trabajo, su número de identificación fiscal y fecha de inicio de la medida decidida por el empleador.

g) Consignación de si el período de consultas ha finalizado con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

h) Ámbito territorial de los despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

i) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

j) En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación deberá consignar, por cada trabajador, las fechas de inicio y de fin de los efectos entre las que se extenderá su vigencia, y determinará el calendario con los días concretos de suspensión de contrato o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo diario afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

Cuando se decidan variaciones en los datos comunicados previamente sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan.

k) En el supuesto de despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, la comunicación especificará si la empresa se encuentra incluida en el supuesto previsto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, o cuando sea de aplicación el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

l) Fecha de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral sobre la medida a adoptar una vez finalizado el periodo de consultas o fecha de la resolución de la autoridad laboral si se trata de un expediente por causa de fuerza mayor o fecha de la resolución judicial adoptada en el seno de un

procedimiento concursal.

m) En los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas a las que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, fecha del informe emitido a los efectos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y de reducción de jornada, por parte de la Administración que corresponda.

3. El empleador acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.

Artículo 4. Medios electrónicos para el envío de la información.—La transmisión de la información detallada en el artículo 3 se realizará vía internet, a través de la aplicación *certific@2*, creada por la Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.

Artículo 5. Uso de la información.—1. La aplicación *certific@2* almacenará la información remitida por los empleadores a los efectos de consulta y control por el Servicio Público de Empleo Estatal.

2. La información estará disponible para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de la inspección y control en orden a la sanción de las infracciones que pudieran cometerse en la percepción de las prestaciones por desempleo, en aplicación del artículo 229 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con los artículos 21.4, 22.13, 23.1.j) y 26.2 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 6. Procedimiento para el envío de la información.—1. El acceso a la aplicación *certific@2* se realizará a través de la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es o de su sede electrónica, <https://sede.sepe.gob.es>.

Los usuarios de la aplicación *certific@2* deben disponer de alguno de los sistemas de identificación, establecidos en la Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, o en la Orden TIN/790/2010, 24 de marzo, por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos, siguientes:

a) Certificado digital expedido por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda o por las autoridades de certificación reconocidas que figuran en la relación actualizada disponible en la aplicación

b) Autorización concedida por la aplicación *CONTRAT@*, consistente en un código de usuario y una clave personal.

2. La comunicación de estos datos se realizará utilizando la tecnología XML.

Artículo 7. Plazos para el envío de la información.—1. Los sujetos obligados al envío de la información a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo deberán realizar dicho envío al finalizar el periodo de consultas y, ya emitido, cuando proceda, el informe al que se refiere el artículo 47 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, a partir de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral y antes de hacerse efectivas las medidas de suspensión del contrato, reducción de jornada o extinción de la relación laboral.

2. Cuando se decidan variaciones sobre los datos comunicados de un trabajador en relación con la aplicación de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada, el empleador deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan a través del mismo canal establecido en los artículos 4 y 6.

3. Cuando el empleador considere que se ha transmitido a la Entidad Gestora de las prestaciones por

desempleo una información errónea, deberá anular dicha información con carácter previo a que surta efectos sobre la actividad laboral. Dicha anulación se deberá llevar a cabo a través de un nuevo fichero de variación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria única. Envío del acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.—Hasta tanto la aplicación Certific@ permita el anexo de documentos, el empleador deberá enviar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo el acuerdo empresarial adoptado al amparo de lo establecido en los artículos 51 ó 47 del Estatuto de los Trabajadores remitido a la autoridad laboral, utilizando el correo electrónico que se le indique por ésta.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Aplicación de esta orden.—Se autoriza a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal a dictar las resoluciones oportunas para aplicar lo dispuesto en esta orden.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.—La presente orden ministerial entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal
2013		
mayo		
13	UNIÓN EUROPEA. Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia	2575/2013
20	NACIONAL. Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada (BOE 4-06-13).....	2551/2013
23	ARAGÓN. Resolución de 23 de mayo de 2013. Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA) (BOA 11-06-13).....	2576/2013
24	ARAGÓN. Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón) (BOA 12-06-13).....	2578/2013
28	CASTILLA Y LEÓN. Ley 3/2013, de 28 de mayo. Integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León (BOCYL 5-06-13).....	2554/2013
28	EXTREMADURA. Decreto 85/2013, de 28 de mayo.	2550/2013
	Modifica el Decreto 168/2012, de 17 de agosto, por el que se regula la gestión de la formación profesional, en materia de formación de oferta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 3-06-13).....	
30	NACIONAL. Resolución de 30 de mayo de 2013. Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos (BOE 14-06-13)	2580/2013
30	CASTILLA Y LEÓN. Decreto 18/2013, de 30 de mayo. Modifica el Decreto 67/2011, de 15 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (BOCYL 5-06-13).....	2555/2013
junio		
6	EXTREMADURA. Orden de 6 de junio de 2013. Convoca, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (DOE 12-06-13)	2579/2013
7	MELILLA. Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 7 de junio de 2013. Aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio en materia de permisos de vacaciones del personal al servicio de la administración de la Ciudad	2582/2013

- Autónoma de Melilla (BOME 18-06-13) 2577/2013
- 10 NACIONAL. Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27. tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos (BOE 12-06-13)..... 2577/2013
- 10 EXTREMADURA. Decreto 96/2013, de 10 de junio. Modifica el Decreto 150/2012, de 27 de julio, por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 14-06-13)... 2581/2013
- 14 RIOJA, LA. Decreto 21/2013, de 14 de junio. Crea y regula el Consejo Asesor en Formación y Empleo (BOR 19-06-13)..... 2583/2013
- 21 BALEARS, ILLES. Decreto 33/2013, de 21 de junio. Modificación del Decreto 47/2012, de 8 de junio, por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears (BOIB 22-06-13)..... 2585/2013
- 25 NACIONAL. Resolución de 25 de junio de 2013. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes de los miembros de la Carrera Fiscal (BOE 28-06-13)..... 2586/2013
- 25 ANDALUCÍA. Decreto 61/2013, de 25 de junio. Regula el complemento de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal y situaciones asimiladas del personal de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA 28-06-13)..... 2587/2013
- 28 NACIONAL. Ley Orgánica 4/2013, de 28 de junio. Modificación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE 29-06-13) 2588/2013
- 28 BALEARS, ILLES. Decreto 36/2013 de 28 de junio. Prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB 29-06-13)... 2589/2013

REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

ACUERDOS INTERPROFESIONALES O INTERCONFEDERALES

Negociación colectiva

Nacional

- Resolución de 30 de mayo de 2013. Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, IL 2580/2013

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Organismos y órganos

Balears, Illes

- Decreto 33/2013, de 21 de junio. Modificación del Decreto 47/2012, de 8 de junio, por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears, IL 2585/2013

Castilla Y León

- Decreto 18/2013, de 30 de mayo. Modifica el Decreto 67/2011, de 15 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, IL 2555/2013

Rioja, La

- Decreto 21/2013, de 14 de junio. Crea y regula el Consejo Asesor en Formación y Empleo, IL 2583/2013

Organización administrativa

Balears, Illes

- Decreto 33/2013, de 21 de junio. Modificación del Decreto 47/2012, de 8 de junio, por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears, IL 2585/2013

Castilla Y León

- Decreto 18/2013, de 30 de mayo. Modifica el Decreto 67/2011, de 15 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, IL 2555/2013

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Antigüedad

Aragón

- Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón), IL 2578/2013

Personal laboral

Nacional

- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27. tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos, IL 2577/2013

AGRICULTURA

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

ANDALUCÍA

- Decreto 61/2013, de 25 de junio. Regula el complemento de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal y situaciones asimiladas del personal de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, IL 2587/2013

ANTIGÜEDAD

Aragón

- Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón), IL 2578/2013

ARAGÓN

- Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón), IL 2578/2013

AUTOEMPLEO

Formación e inserción profesional

Extremadura

- Decreto 85/2013, de 28 de mayo. Modifica el Decreto 168/2012, de 17 de agosto, por el que se regula la gestión de la formación profesional, en materia de formación de oferta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2550/2013

BALEARS, ILLES

- Decreto 33/2013, de 21 de junio. Modificación del Decreto 47/2012, de 8 de junio, por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears, IL 2585/2013
- Decreto 36/2013 de 28 de junio. Prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2589/2013

CASTILLA Y LEÓN

- Ley 3/2013, de 28 de mayo. Integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León, IL 2554/2013
- Decreto 18/2013, de 30 de mayo. Modifica el Decreto 67/2011, de 15 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, IL 2555/2013

CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Complementos personales

Antigüedad

Aragón

- Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón),IL 2578/2013

CONVENIOS COLECTIVOS

Nacional

- Resolución de 30 de mayo de 2013. Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos,IL 2580/2013

COOPERATIVAS

Formación e inserción profesional

Extremadura

- Decreto 85/2013, de 28 de mayo. Modifica el Decreto 168/2012, de 17 de agosto, por el que se regula la gestión de la formación profesional, en materia de formación de oferta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura,IL 2550/2013

DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Despido colectivo

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada,IL 2551/2013

EMPLEO LOCAL

Fomento de empleo

Extremadura

- Decreto 96/2013, de 10 de junio. Modifica el Decreto 150/2012, de 27 de julio, por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura,IL 2581/2013

EMPLEO

Organismos y órganos

Rioja, La

- Decreto 21/2013, de 14 de junio. Crea y regula el Consejo Asesor en Formación y Empleo,IL 2583/2013

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada,IL 2551/2013

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Causas económicas

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada,IL 2551/2013

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada,IL 2551/2013

Despido colectivo

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada,IL 2551/2013

EXTRANJEROS

Derechos y libertades

Nacional

- Ley Orgánica 4/2013, de 28 de junio. Modificación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial,IL 2588/2013

Castilla Y León

- Ley 3/2013, de 28 de mayo. Integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León,IL 2554/2013

EXTREMADURA

- Decreto 85/2013, de 28 de mayo. Modifica el Decreto 168/2012, de 17 de agosto, por el que se regula la gestión de la formación profesional, en materia de formación de oferta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura,IL 2550/2013
- Orden de 6 de junio de 2013. Convoca, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación,IL 2579/2013
- Decreto 96/2013, de 10 de junio. Modifica el Decreto 150/2012, de 27 de julio, por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura,IL 2581/2013

FOMENTO DEL EMPLEO

Programas

Extremadura

- Decreto 96/2013, de 10 de junio. Modifica el Decreto 150/2012, de 27 de julio, por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2581/2013

FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

Certificado de profesionalidad

Extremadura

- Orden de 6 de junio de 2013. Convoca, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, IL 2579/2013

Organismos y órganos

Rioja, La

- Decreto 21/2013, de 14 de junio. Crea y regula el Consejo Asesor en Formación y Empleo, IL 2583/2013

Programas

Extremadura

- Decreto 85/2013, de 28 de mayo. Modifica el Decreto 168/2012, de 17 de agosto, por el que se regula la gestión de la formación profesional, en materia de formación de oferta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2550/2013
- Orden de 6 de junio de 2013. Convoca, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, el procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, IL 2579/2013

FUNCIONARIOS

Andalucía

- Decreto 61/2013, de 25 de junio. Regula el complemento de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal y situaciones asimiladas del personal de los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, IL 2587/2013

FUNDACIONES

Del sector público estatal

Nacional

- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.º de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos, IL 2577/2013

INCAPACIDAD TEMPORAL

Andalucía

- Decreto 61/2013, de 25 de junio. Regula el complemento de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal y situaciones asimiladas del personal de los cuerpos de funcionarios al servicio de la

Administración de Justicia, competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, IL 2587/2013

Prestación económica

Nacional

- Resolución de 25 de junio de 2013. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes de los miembros de la Carrera Fiscal, IL 2586/2013

INSERCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL

Fomento de empleo

Extremadura

- Decreto 96/2013, de 10 de junio. Modifica el Decreto 150/2012, de 27 de julio, por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2581/2013

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

MELILLA

- Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 7 de junio de 2013. Aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio en materia de permisos de vacaciones del personal al servicio de la administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, IL 2582/2013

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 2551/2013

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Acuerdos interprofesionales o interconfederales

Nacional

- Resolución de 30 de mayo de 2013. Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, IL 2580/2013

En la Administración pública

Personal laboral

Nacional

- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.º de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles

estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos,IL 2577/2013

PERSONAL LABORAL

Nacional

- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos,IL 2577/2013

PODER JUDICIAL

Nacional

- Ley Orgánica 4/2013, de 28 de junio. Modificación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial,IL 2588/2013

PRESTACIONES

Nacional

- Resolución de 25 de junio de 2013. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes de los miembros de la Carrera Fiscal,IL 2586/2013

REDUCCIÓN DE JORNADA

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada,IL 2551/2013

REGULACIÓN DE EMPLEO

Procedimiento administrativo

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada,IL 2551/2013

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Balears, Illes

- Decreto 33/2013, de 21 de junio. Modificación del Decreto 47/2012, de 8 de junio, por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears,IL 2585/2013

RETRIBUCIONES

Aragón

- Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón),IL 2578/2013

RIOJA, LA

- Decreto 21/2013, de 14 de junio. Crea y regula el Consejo Asesor en Formación y Empleo,IL 2583/2013

SALARIO

Antigüedad

Aragón

- Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón),IL 2578/2013

Complementos o pluses: Antigüedad

Aragón

- Circular de 24 de mayo de 2013. Derecho a la percepción del complemento retributivo por antigüedad del personal laboral con relación de carácter temporal (Aragón),IL 2578/2013

Estructura salarial

Nacional

- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos,IL 2577/2013

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Órganos de participación y representación

Balears, Illes

- Decreto 33/2013, de 21 de junio. Modificación del Decreto 47/2012, de 8 de junio, por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears,IL 2585/2013

SOCIEDADES LABORALES

Formación e inserción profesional

Extremadura

- Decreto 85/2013, de 28 de mayo. Modifica el Decreto 168/2012, de 17 de agosto, por el que se regula la gestión de la formación profesional, en materia de formación de oferta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura,IL 2550/2013

SOCIEDADES MERCANTILES

Estatales

Nacional

- Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio. Procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el artículo 27.tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para las sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal consorcios y organismos,IL 2577/2013

SUBVENCIONES PÚBLICAS

Fomento de empleo

Extremadura

- Decreto 96/2013, de 10 de junio. Modifica el Decreto 150/2012, de 27 de julio, por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de empleo de experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura,IL 2581/2013

Formación e inserción profesional

Extremadura

- Decreto 85/2013, de 28 de mayo. Modifica el Decreto 168/2012, de 17 de agosto, por el que se regula la gestión de la formación profesional, en materia de formación de oferta, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, IL 2550/2013

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Nacional

- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo. Regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación de los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada, IL 2551/2013

TELETRABAJO

Balears, Illes

- Decreto 36/2013 de 28 de junio. Prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2589/2013

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada

Balears, Illes

- Decreto 36/2013 de 28 de junio. Prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, IL 2589/2013

Vacaciones

Melilla

- Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 7 de junio de 2013. Aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio en materia de permisos de vacaciones del personal al servicio de la administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, IL 2582/2013

UNIÓN EUROPEA

Agricultura

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Derechos fundamentales

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Libre circulación de mercancías

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Libre circulación de personas, servicios y capitales

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Medio ambiente

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Política común de seguridad y defensa

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Política Exterior y de Seguridad Común

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Redes transeuropeas

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Salud pública

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Visados, asilo e inmigración

Unión Europea

- Reglamento (UE) 517/2013, de 13 de mayo. Adaptan determinados Reglamentos y Decisiones en multitud de ámbitos, con motivo de la adhesión de la República de Croacia, IL 2575/2013

Revista de

Información Laboral

CONVENIOS COLECTIVOS

- **Convenios colectivos sectoriales**
 - Repertorio por actividades
 - Repertorio por ámbito territorial
- **Convenios colectivos de empresa**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ACTIVIDADES

Actividades no específicas

- Álava: Servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia
Modificación [BOP 10-6-2013], IL 2077/2013
- Vizcaya: Intervención social
Convenio colectivo [BOP 7-6-2013], IL 2056/2013

Agua

- Madrid: Depuración de aguas residuales y cauces fluviales
Revisión salarial [BOCM 21-6-2013], IL 2278/2013
- Toledo: Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales
Revisión salarial [BOP 24-6-2013], IL 2299/2013

Alimentación

- Cataluña: Productos dietéticos y preparados alimenticios
Convenio colectivo [DOGC 13-6-2013], IL 2151/2013
- Valenciana, Comunidad: Elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates
Convenio colectivo [DOCV 20-6-2013], IL 2251/2013

Ayuda a domicilio

- Cuenca: Ayuda a domicilio
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2214/2013

Bebidas refrescantes

- Valenciana, Comunidad: Industrias de bebidas refrescantes
Revisión salarial [DOCV 19-6-2013], IL 2234/2013

Butano

- Ciudad Real: Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo
Convenio colectivo [BOP 5-6-2013], IL 2028/2013

Campo

- Murcia: Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos
Prórroga y revisión [BORM 28-6-2013], IL 2361/2013
- Burgos: Agropecuario
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2266/2013
- Guadalajara: Agropecuario
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2216/2013
- Huesca: Agrícola
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2090/2013

Comercio

- Asturias: Comercio en general
Convenio colectivo [BOPA 18-6-2013], IL 2231/2013
- Cantabria: Comercio de carnicerías-charcuterías
Revisión salarial [BOCantabria 13-6-2013], IL 2147/2013
- Madrid: Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles
Revisión salarial [BOCM 8-6-2013], IL 2074/2013
- Madrid: Comercio del metal

Revisión salarial [BOCM 22-6-2013], IL 2285/2013

- Melilla: Comercio
Denuncia del Convenio colectivo [BOME 7-6-2013], IL 2069/2013
- Ávila: Comercio
Convenio colectivo [BOP 24-6-2013], IL 2286/2013
- Badajoz: Comercio de la madera, el mueble y la marquertería
Revisión salarial [DOE 20-6-2013], IL 2254/2013
- Badajoz: Comercio del metal
Convenio colectivo [DOE 19-6-2013], IL 2244/2013
- Burgos: Comercio del metal
Revisión salarial [BOP 21-6-2013], IL 2265/2013
- Coruña (A): Comercio de alimentación
Convenio colectivo [BOP 19-6-2013], IL 2323/2013
- Guadalajara: Comercio en general
Corrección de errores [BOP 21-6-2013], IL 2276/2013
Corrección de errores [BOP 24-6-2013], IL 2295/2013
- Pontevedra: Comercio de alimentación
Convenio colectivo [BOP 19-6-2013], IL 2245/2013
- Zamora: Comercio alimentación
Acuerdo Complementario [BOP 17-6-2013], IL 2207/2013
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2331/2013
- Zamora: Metal comercio
Acuerdo Complementario [BOP 17-6-2013], IL 2209/2013

Consignatarias de buques, agencias de aduanas, etc.

- Cantabria: Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga
Acta de mediación [BOCantabria 26-6-2013], IL 2315/2013

Construcción

- Nacionales: Cemento
Corrección de errores [BOE 1-6-2013], IL 2009/2013
- Rioja, La: Alfarería
Calendario laboral [BOR 12-6-2013], IL 2114/2013
Prórroga [BOR 12-6-2013], IL 2117/2013
- Valenciana, Comunidad: Derivados del cemento
Revisión salarial [DOCV 17-6-2013], IL 2213/2013
- Alicante: Construcción y obras públicas
Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2124/2013
- Jaén: Construcción y obras públicas
Prórroga y revisión [BOP 17-6-2013], IL 2219/2013
- Ourense: Construcción y obras públicas
Revisión salarial [BOP 3-6-2013], IL 2010/2013
- Palencia: Derivados del cemento
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2320/2013
- Pontevedra: Construcción
Modificación [BOP 12-6-2013], IL 2111/2013
Prórroga y revisión [BOP 26-6-2013], IL 2330/2013
- Salamanca: Construcción
Convenio colectivo [BOP 7-6-2013], IL 2057/2013
- Sevilla: Construcción y obras públicas

Calendario laboral [BOP 20-6-2013], IL 2255/2013

- Soria: Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2274/2013
- Toledo: Construcción y obras públicas
Corrección de errores [BOP 25-6-2013], IL 2305/2013
Revisión salarial [BOP 25-6-2013], IL 2304/2013
- Valencia: Canteros, marmolistas y granitos naturales
Revisión salarial [BOP 3-6-2013], IL 2011/2013
- Zaragoza: Forjados y hormigones
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2075/2013

Desinfección, desinsectación y desratización

- Nacionales: Desinfección, desinsectación y desratización
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2364/2013

Enseñanza

- Castilla Y León: Universidades públicas
Modificación [BOCYL 6-6-2013], IL 2036/2013
Prórroga [BOCYL 25-6-2013], IL 2303/2013

Entrega domiciliaria

- Nacionales: Entrega domiciliaria
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2366/2013

Espectáculos y deportes

- Zamora: Exhibición Cinematográfica
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2269/2013

Frutos secos

- Valenciana, Comunidad: Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos
Revisión salarial [DOCV 19-6-2013], IL 2235/2013

Hospitalización y asistencia

- Cádiz: Establecimientos sanitarios de carácter privado
Corrección de errores [BOP 10-6-2013], IL 2083/2013

Hostelería

- Lleida: Hostelería y Turismo
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2271/2013
- Palencia: Industrias de hostelería
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2196/2013

Limpieza de edificios y locales

- Asturias: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOPA 28-6-2013], IL 2357/2013
- Melilla: Limpieza de edificios y locales
Denuncia del Convenio colectivo [BOME 7-6-2013], IL 2068/2013
- Cádiz: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2212/2013
- Coruña (A): Limpieza de edificios y locales
Corrección de errores [BOP 10-6-2013], IL 2087/2013
- Palencia: Limpieza de edificios y locales
Interpretación [BOP 28-6-2013], IL 2373/2013

Madera

- Cantabria: Industrias de segunda transformación de la madera
Convenio colectivo [BOCantabria 26-6-2013], IL 2312/2013
- Granada: Madera y corcho

Revisión salarial [BOP 10-6-2013], IL 2089/2013

- Jaén: Industrias de la madera y corcho
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2268/2013
- Valladolid: Industrias de la madera
Acta de aclaración [BOP 15-6-2013], IL 2206/2013

Notarías

- Nacionales: Notarios y personal empleado
Revisión salarial [BOE 27-6-2013], IL 2338/2013

Oficinas y despachos

- Asturias: Oficinas y despachos
Revisión salarial [BOPA 27-6-2013], IL 2333/2013
- Jaén: Oficinas y despachos
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2188/2013
Revisión salarial [BOP 6-6-2013], IL 2048/2013

Panadería

- Melilla: Panaderías
Denuncia del Convenio colectivo [BOME 7-6-2013], IL 2067/2013
- Navarra: Panaderías
Convenio colectivo [BON 20-6-2013], IL 2252/2013
- Badajoz: Industrias de panadería
Revisión salarial [DOE 19-6-2013], IL 2242/2013
- Girona: Industrias del pan
Modificación [BOP 14-6-2013], IL 2187/2013

Publicidad

- Nacionales: Empresas de publicidad
Prórroga [BOE 12-6-2013], IL 2113/2013

Siderometalúrgica

- Madrid: Industria, servicios e instalaciones del metal
Revisión salarial [BOCM 22-6-2013], IL 2281/2013
- Burgos: Industria siderometalúrgica
Calendario laboral [BOP 17-6-2013], IL 2200/2013
- Cádiz: Pequeña y mediana industria del metal
Acta [BOP 17-6-2013], IL 2211/2013
- Teruel: Industria siderometalúrgica
Revisión salarial [BOP 10-6-2013], IL 2078/2013
- Zamora: Metal industria
Acuerdo Complementario [BOP 17-6-2013], IL 2208/2013

Teatro, circo, variedades y folclore

- Galicia: Actores y actrices de teatro
Revisión salarial [DOG 17-6-2013], IL 2198/2013

Transporte por carretera

- Nacionales: Aparcamientos y garajes
Revisión salarial [BOE 14-6-2013], IL 2168/2013
Revisión salarial [BOE 14-6-2013], IL 2169/2013
- Andalucía: Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOJA 21-6-2013], IL 2258/2013
- Andalucía: Gestión del servicio del taxi
Convenio colectivo [BOJA 18-6-2013], IL 2229/2013
- Madrid: Alquiler de vehículos con y sin conductor

Revisión salarial [BOCM 11-6-2013], IL 2109/2013

- Alicante: Transporte de viajeros por carretera
Revisión salarial [BOP 12-6-2013], IL 2126/2013
- Córdoba: Transporte de viajeros por carretera
Acuerdo Complementario [BOP 10-6-2013], IL 2085/2013
- León: Transporte de mercancías por carretera
Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2351/2013
- Salamanca: Transporte de viajeros por carretera
Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2349/2013
- Toledo: Transporte de viajeros por carretera

Revisión salarial [BOP 24-6-2013], IL 2297/2013

- Valladolid: Transporte de viajeros por carretera
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2318/2013

Vinícolas

- Asturias: Almacenistas y embotelladores de vino
Revisión salarial [BOPA 5-6-2013], IL 2022/2013
- Albacete: Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras
Convenio colectivo [BOP 3-6-2013], IL 2017/2013

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

Nacionales

- Aparcamientos y garajes
Revisión salarial [BOE 14-6-2013], IL 2168/2013
Revisión salarial [BOE 14-6-2013], IL 2169/2013
- Cemento
Corrección de errores [BOE 1-6-2013], IL 2009/2013
- Desinfección, desinsectación y desratización
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2364/2013
- Empresas de publicidad
Prórroga [BOE 12-6-2013], IL 2113/2013
- Entrega domiciliaria
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2366/2013
- Notarios y personal empleado
Revisión salarial [BOE 27-6-2013], IL 2338/2013

Autonómicos

- Estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamientos
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOJA 21-6-2013], IL 2258/2013
- Gestión del servicio del taxi
Convenio colectivo [BOJA 18-6-2013], IL 2229/2013

Asturias

- Almacenistas y embotelladores de vino
Revisión salarial [BOPA 5-6-2013], IL 2022/2013
- Comercio en general
Convenio colectivo [BOPA 18-6-2013], IL 2231/2013
- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOPA 28-6-2013], IL 2357/2013
- Oficinas y despachos
Revisión salarial [BOPA 27-6-2013], IL 2333/2013

Cantabria

- Comercio de carnicerías-charcuterías
Revisión salarial [BOCantabria 13-6-2013], IL 2147/2013
- Consignatarios de buques y contratistas de carga y descarga
Acta de mediación [BOCantabria 26-6-2013], IL 2315/2013
- Industrias de segunda transformación de la madera
Convenio colectivo [BOCantabria 26-6-2013], IL 2312/2013

Castilla Y León

- Universidades públicas
Modificación [BOCYL 6-6-2013], IL 2036/2013
Prórroga [BOCYL 25-6-2013], IL 2303/2013

Cataluña

- Productos dietéticos y preparados alimenticios
Convenio colectivo [DOGC 13-6-2013], IL 2151/2013

Galicia

- Actores y actrices de teatro
Revisión salarial [DOG 17-6-2013], IL 2198/2013

Madrid

- Alquiler de vehículos con y sin conductor

Revisión salarial [BOCM 11-6-2013], IL 2109/2013

- Comercio de recambios, neumáticos y accesorios de automóviles
Revisión salarial [BOCM 8-6-2013], IL 2074/2013
- Comercio del metal
Revisión salarial [BOCM 22-6-2013], IL 2285/2013
- Depuración de aguas residuales y cauces fluviales
Revisión salarial [BOCM 21-6-2013], IL 2278/2013
- Industria, servicios e instalaciones del metal
Revisión salarial [BOCM 22-6-2013], IL 2281/2013

Melilla

- Comercio
Denuncia del Convenio colectivo [BOME 7-6-2013], IL 2069/2013
- Limpieza de edificios y locales
Denuncia del Convenio colectivo [BOME 7-6-2013], IL 2068/2013
- Panaderías
Denuncia del Convenio colectivo [BOME 7-6-2013], IL 2067/2013

Murcia

- Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos
Prórroga y revisión [BORM 28-6-2013], IL 2361/2013

Navarra

- Panaderías
Convenio colectivo [BON 20-6-2013], IL 2252/2013

Rioja, La

- Alfarería
Calendario laboral [BOR 12-6-2013], IL 2114/2013
Prórroga [BOR 12-6-2013], IL 2117/2013

Valenciana, Comunidad

- Derivados del cemento
Revisión salarial [DOCV 17-6-2013], IL 2213/2013
- Elaboración de torrefactores de café, sucedáneos y chocolates
Convenio colectivo [DOCV 20-6-2013], IL 2251/2013
- Importación, Exportación, Manipulado, Envasado, Torrefacción y Comercio al por Mayor y Detall de Frutos Secos
Revisión salarial [DOCV 19-6-2013], IL 2235/2013
- Industrias de bebidas refrescantes
Revisión salarial [DOCV 19-6-2013], IL 2234/2013

Provincias

Álava

- Servicios sociales de intervención y asistencia en infancia, juventud y familia
Modificación [BOP 10-6-2013], IL 2077/2013

Albacete

- Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras
Convenio colectivo [BOP 3-6-2013], IL 2017/2013

Alicante

- Construcción y obras públicas

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES: ÁMBITO TERRITORIAL

Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2124/2013

- Transporte de viajeros por carretera

Revisión salarial [BOP 12-6-2013], IL 2126/2013

Ávila

- Comercio

Convenio colectivo [BOP 24-6-2013], IL 2286/2013

Badajoz

- Comercio de la madera, el mueble y la marquetería

Revisión salarial [DOE 20-6-2013], IL 2254/2013

- Comercio del metal

Convenio colectivo [DOE 19-6-2013], IL 2244/2013

- Industrias de panadería

Revisión salarial [DOE 19-6-2013], IL 2242/2013

Burgos

- Agropecuario

Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2266/2013

- Comercio del metal

Revisión salarial [BOP 21-6-2013], IL 2265/2013

- Industria siderometalúrgica

Calendario laboral [BOP 17-6-2013], IL 2200/2013

Cádiz

- Establecimientos sanitarios de carácter privado

Corrección de errores [BOP 10-6-2013], IL 2083/2013

- Limpieza de edificios y locales

Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2212/2013

- Pequeña y mediana industria del metal

Acta [BOP 17-6-2013], IL 2211/2013

Ciudad Real

- Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo

Convenio colectivo [BOP 5-6-2013], IL 2028/2013

Córdoba

- Transporte de viajeros por carretera

Acuerdo Complementario [BOP 10-6-2013], IL 2085/2013

Coruña (A)

- Comercio de alimentación

Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2323/2013

- Limpieza de edificios y locales

Corrección de errores [BOP 10-6-2013], IL 2087/2013

Cuenca

- Ayuda a domicilio

Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2214/2013

Girona

- Industrias del pan

Modificación [BOP 14-6-2013], IL 2187/2013

Granada

- Madera y corcho

Revisión salarial [BOP 10-6-2013], IL 2089/2013

Guadalajara

- Agropecuario

Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2216/2013

- Comercio en general

Corrección de errores [BOP 21-6-2013], IL 2276/2013

Corrección de errores [BOP 24-6-2013], IL 2295/2013

Huesca

- Agrícola

Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2090/2013

Jaén

- Construcción y obras públicas

Prórroga y revisión [BOP 17-6-2013], IL 2219/2013

- Industrias de la madera y corcho

Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2268/2013

- Oficinas y despachos

Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2188/2013

Revisión salarial [BOP 6-6-2013], IL 2048/2013

León

- Transporte de mercancías por carretera

Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2351/2013

Lleida

- Hostelería y Turismo

Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2271/2013

Ourense

- Construcción y obras públicas

Revisión salarial [BOP 3-6-2013], IL 2010/2013

Palencia

- Derivados del cemento

Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2320/2013

- Industrias de hostelería

Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2196/2013

- Limpieza de edificios y locales

Interpretación [BOP 28-6-2013], IL 2373/2013

Pontevedra

- Comercio de alimentación

Convenio colectivo [BOP 19-6-2013], IL 2245/2013

- Construcción

Modificación [BOP 12-6-2013], IL 2111/2013

Prórroga y revisión [BOP 26-6-2013], IL 2330/2013

Salamanca

- Construcción

Convenio colectivo [BOP 7-6-2013], IL 2057/2013

- Transporte de viajeros por carretera

Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2349/2013

Sevilla

- Construcción y obras públicas

Calendario laboral [BOP 20-6-2013], IL 2255/2013

Soria

- Construcción y obras públicas

Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2274/2013

Teruel

- Industria siderometalúrgica

Revisión salarial [BOP 10-6-2013], IL 2078/2013

Toledo

- Construcción y obras públicas

Corrección de errores [BOP 25-6-2013], IL 2305/2013

Revisión salarial [BOP 25-6-2013], IL 2304/2013

- Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales

Revisión salarial [BOP 24-6-2013], IL 2299/2013

- Transporte de viajeros por carretera

Revisión salarial [BOP 24-6-2013], IL 2297/2013

Valencia

- Canteros, marmolistas y granitos naturales

Revisión salarial [BOP 3-6-2013], IL 2011/2013

Valladolid

- Industrias de la madera
Acta de aclaración [BOP 15-6-2013], IL 2206/2013
- Transporte de viajeros por carretera
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2318/2013

Vizcaya

- Intervención social
Convenio colectivo [BOP 7-6-2013], IL 2056/2013

Zamora

- Comercio alimentación
Acuerdo Complementario [BOP 17-6-2013], IL 2207/2013
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2331/2013
- Exhibición Cinematográfica

Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2269/2013

- Metal comercio
Acuerdo Complementario [BOP 17-6-2013], IL 2209/2013
- Metal industria
Acuerdo Complementario [BOP 17-6-2013], IL 2208/2013

Zaragoza

- Forjados y hormigones
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2075/2013

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

Interprovinciales

- Aniser Facility, SLU
Convenio colectivo [BOE 1-6-2013], IL 2007/2013
- Babé y Cía, s.l.
Convenio colectivo [BOE 19-6-2013], IL 2237/2013
- Baxi Calefacción, SLU y De Dietrich Thermique Iberia, SL.
Convenio colectivo [BOE 6-6-2013], IL 2043/2013
- Campsa Estaciones de Servicio, SA
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2176/2013
- Clece, S.A. (Servicios Auxiliares)
Convenio colectivo [BOE 27-6-2013], IL 2336/2013
- Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A. (CASBEGA, S.A.)
Convenio colectivo [BOE 6-6-2013], IL 2039/2013
- Disa Corporación Petrolífera, S.A.
Convenio colectivo [BOE 19-6-2013], IL 2241/2013
- Duna Tecnicos, S.A.
Modificación [BOE 1-6-2013], IL 2006/2013
- Euroscia, SA
Convenio colectivo [BOE 13-6-2013], IL 2152/2013
- Exeo Gestión Integral, SLU
Sentencia [BOE 1-6-2013], IL 2008/2013
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (Personal Laboral)
Modificación [BOE 6-6-2013], IL 2046/2013
- Ford España, S.A.
Acuerdo colectivo [BOE 13-6-2013], IL 2154/2013
- Frit Ravich, S.L.
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2360/2013
- Granada Unión Detallistas Alimentación, SA (Granuda, SA)
Convenio colectivo [BOE 13-6-2013], IL 2153/2013
- Grupo de Empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, S.L.; Serrata Galia, S.L.; Serrata S.L.; Coffee World Frenchising, S.L.; Cafeteros Desde 1933, S.L.; Coffee Costa Del Sol, S.A.; Frio Sevinatural, S.L., E Indian Tea & Coffee, S.L.)
Modificación [BOE 6-6-2013], IL 2035/2013
- Hibu Connect, SAU
Convenio colectivo [BOE 12-6-2013], IL 2115/2013
- Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A.
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2173/2013
- Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.
Convenio colectivo [BOE 12-6-2013], IL 2116/2013
- Martínez Oriente, S.A.
Convenio colectivo [BOE 27-6-2013], IL 2334/2013
- NCR España, SL
Convenio colectivo [BOE 6-6-2013], IL 2045/2013
- Noroil, S.A.
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2177/2013
- Onet España, SA (Actividades De Servicios Auxiliares)
Convenio colectivo [BOE 19-6-2013], IL 2238/2013
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)

- Acuerdo Complementario [BOE 19-6-2013], IL 2236/2013
- Quick Meals Ibérica, SL
Convenio colectivo [BOE 14-6-2013], IL 2164/2013
- Refrescos Envasados del Sur, S.A. (RENDELSUR) (Centros De Badajoz, Cáceres Y Ciudad Real)
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2362/2013
- Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A.
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2175/2013
- Repsol Directo, S.A.
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2171/2013
- Repsol Petróleo, S.A. (Refino De Petróleo)
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2170/2013
- Repsol Química, S.A.
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2172/2013
- Repsol, S.A.
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2180/2013
- Saint Gobain Vicasa, S.A. (Domicilio Social Y Delegaciones Comerciales)
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2363/2013
- Seguriber, SLU
Interpretación del Convenio colectivo [BOE 6-6-2013], IL 2041/2013
- Sherco al Detalle, SL
Convenio colectivo [BOE 14-6-2013], IL 2165/2013
- Sial Servicios Auxiliares, SL
Modificación [BOE 6-6-2013], IL 2037/2013
- Solred, S.A.
Corrección de errores [BOE 14-6-2013], IL 2178/2013
- Swiftair, S.A. (Personal De Tierra)
Modificación [BOE 6-6-2013], IL 2038/2013
- Tecnomcom España Solutions, Tecnomcom Telecomunicaciones y Energía y Tecnomcom SyA
Convenio colectivo [BOE 28-6-2013], IL 2365/2013
- Telefónica Móviles España, S.A.
Convenio colectivo [BOE 19-6-2013], IL 2239/2013
- Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U.
Convenio colectivo [BOE 19-6-2013], IL 2240/2013
- Vigilancia Integrada, S.A. (VINSIA)
Convenio colectivo [BOE 6-6-2013], IL 2040/2013
- Viriato Seguridad, SL
Convenio colectivo [BOE 14-6-2013], IL 2166/2013
- V2 Complementos Auxiliares, S.A.
Corrección de errores [BOE 27-6-2013], IL 2340/2013

Autonómicos

Andalucía

- AGISE, S.L.
Convenio colectivo [BOJA 21-6-2013], IL 2262/2013
- Alhóndiga la unión, S.A.
Convenio colectivo [BOJA 18-6-2013], IL 2227/2013
- Damas, S.A. (Centros De Huelva Y Sevilla)
Convenio colectivo [BOJA 21-6-2013], IL 2259/2013
Revisión salarial [BOJA 18-6-2013], IL 2228/2013
- Eutrasur, S.L. (Centros De Algeciras, Jerez, Málaga, Motril Y Granada)

Convenio colectivo [BOJA 21-6-2013], IL 2261/2013

- **Parking Insur, S.A.**

Convenio colectivo [BOJA 28-6-2013], IL 2369/2013

- **Trabajadores, Trabajadoras y capital Andalucía y sociedades Vinculadas**

Convenio colectivo [BOJA 21-6-2013], IL 2257/2013

Asturias

- **Astilleros Gondán, S.A.**

Convenio colectivo [BOPA 21-6-2013], IL 2267/2013

- **Club Natación Santa Olaya (Centro De Gijón)**

Convenio colectivo [BOPA 26-6-2013], IL 2316/2013

- **Colegio Oficial de Arquitectos del Principado de Asturias**

Convenio colectivo [BOPA 24-6-2013], IL 2288/2013

- **Coverde Cogar, S.L.**

Convenio colectivo [BOPA 13-6-2013], IL 2157/2013

- **Pepsico Foods AIE (Delegación De Oviedo)**

Convenio colectivo [BOPA 14-6-2013], IL 2163/2013

- **Urbaser, S.A. (Centro De Gozón)**

Revisión salarial [BOPA 13-6-2013], IL 2156/2013

Balears, Illes

- **Mancomunitat del Raiguer (Personal Laboral)**

Corrección de errores del Convenio colectivo [BOIB 27-6-2013], IL 2348/2013

- **Radio y Televisión de Mallorca, SAU (RTVM)**

Corrección de errores del Convenio colectivo [BOIB 27-6-2013], IL 2347/2013

- **Servicio de Ports de les Illes Balears**

Corrección de errores del Convenio colectivo [BOIB 27-6-2013], IL 2350/2013

Canarias

- **Atlántica de Handling, S.L.U.**

Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOCanarias 14-6-2013], IL 2167/2013

- **Navegación y Servicios Aéreos, S.A. "NAYSA" (Personal De Tierra, Tripulantes Técnicos Pilotos Y Tripulantes De Cabina De Pasajeros)**

Convenio colectivo [BOCAC 20-6-2013], IL 2256/2013

Cantabria

- **Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Personal Funcionario)**

Acuerdo Complementario [BOCantabria 7-6-2013], IL 2071/2013

- **Ambuibérica, S.L.**

Convenio colectivo [BOCantabria 7-6-2013], IL 2058/2013

- **Castro Urdiales, U.T.E.**

Convenio colectivo [BOCantabria 26-6-2013], IL 2313/2013

- **Emilio Bolado, S.L. y Aglomerados de Cantabria, S.A. UTE Colindres (Recogida De Residuos Sólidos Urbanos Y Asimilables Y Limpieza Viaria En El Ayuntamiento De Colindres)**

Convenio colectivo [BOCantabria 26-6-2013], IL 2314/2013

- **Manantial de Fuencaiente, S.A. (Centro De Solares)**

Convenio colectivo [BOCantabria 11-6-2013], IL 2102/2013

- **Nestlé España, S.A. (Fábrica De La Penilla De Cayón)**

Convenio colectivo [BOCantabria 13-6-2013], IL 2149/2013

- **Prisma Imagen Empresarial, S.L.**

Revisión salarial [BOCantabria 12-6-2013], IL 2120/2013

- **Setex Aparki, S.A. (Castro Urdiales)**

Revisión salarial [BOCantabria 7-6-2013], IL 2060/2013

Castilla Y León

- **Federación de Castilla y León de Fútbol**

Convenio colectivo [BOCYL 27-6-2013], IL 2337/2013

Cataluña

- **Agencia Catalana del Agua de la Generalidad de Cataluña**

Prórroga [DOGC 27-6-2013], IL 2332/2013

Extremadura

- **Asistencia Serviedad, SL**

Modificación [DOE 24-6-2013], IL 2291/2013

- **Atención Sociosanitaria Sierra de Gata, SLL**

Convenio colectivo [DOE 24-6-2013], IL 2290/2013

- **Ayuntamiento de Almendralejo (Empresa Mixta De Limpieza)**

Convenio colectivo [DOE 19-6-2013], IL 2243/2013

- **Te Cuidan Vegas Altas, SL**

Convenio colectivo [DOE 24-6-2013], IL 2293/2013

Galicia

- **Bebidas Gaseosas del Noroeste, S.A. (BEGANO, S.A.)**

Convenio colectivo [DOG 13-6-2013], IL 2155/2013

Madrid

- **Ferroserv. Aux. (Hospital 12 De Octubre)**

Acta de mediación [BOCM 22-6-2013], IL 2280/2013

- **Fundación ONCE del Perro Guía**

Convenio colectivo [BOCM 15-6-2013], IL 2192/2013

- **Instituto Ferial de Madrid (IFEMA)**

Convenio colectivo [BOCM 22-6-2013], IL 2279/2013

- **Plastic Omnium Sistemas Urbanos, Sociedad Anónima**

Acta de mediación [BOCM 24-6-2013], IL 2301/2013

- **Prespa y Calvete, Sociedad Anónima**

Acta de mediación [BOCM 22-6-2013], IL 2283/2013

- **Recolte Servicios y Medioambiente, Sociedad Anónima**

Acuerdo de mediación [BOCM 15-6-2013], IL 2193/2013

- **Servicios Sociales de Lavandería, Sociedad Limitada**

Acta de mediación [BOCM 22-6-2013], IL 2282/2013

- **Valeo Sistemas Eléctricos, S.L.**

Acta de mediación [BOCM 22-6-2013], IL 2284/2013

- **Valoriza, S.A.**

Acta de mediación [BOCM 24-6-2013], IL 2302/2013

Melilla

- **Arquisocial, S.L. (Centro De Menores La Purísima)**

Convenio colectivo [BOME 7-6-2013], IL 2066/2013

- **Clece, S.A. (Mantenimiento De La Dársena De Embarcaciones Menores Del Puerto Deportivo Noray De Melilla)**

Revisión salarial [BOME 14-6-2013], IL 2186/2013

Murcia

- **Culmarex, S.A. (Centro De Águilas)**

Convenio colectivo [BORM 6-6-2013], IL 2034/2013

- **Forespán, S.A.**

Convenio colectivo [BORM 15-6-2013], IL 2194/2013

- **Francisco Gea Perona, S.A. (Centros De Murcia Y Cartagena)**

Revisión salarial [BORM 28-6-2013], IL 2359/2013

- **Juan José Albarracín, S.A.**

Convenio colectivo [BORM 15-6-2013], IL 2195/2013

- **Oesía BPO, S.A.**

Plan [BORM 19-6-2013], IL 2246/2013

- Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Emplazamiento De La Aljorra)
Acuerdo de modificación [BORM 28-6-2013], IL 2358/2013

Navarra

- Ayuntamiento de Peralta (Personal Funcionario)
Acuerdo colectivo [BON 26-6-2013], IL 2321/2013
- Bacáicoa Industrias Plásticas, S.A.
Convenio colectivo [BON 14-6-2013], IL 2162/2013
- Basmatt Mattying System. S.L. de Mutilva Baja
Convenio colectivo [BON 27-6-2013], IL 2346/2013
- Clínica Psiquiátrica Padre Menni (De Pamplona)
Convenio colectivo [BON 13-7-2013], IL 2148/2013
- Gráficas Cems, S.L. (Villatuerta)
Convenio colectivo [BON 27-6-2013], IL 2354/2013
- Newark San Andrés, SL
Convenio colectivo [BON 26-6-2013], IL 2319/2013
- Opción Primera Técnicas de Limpieza, S.L. (Pamplona)
Convenio colectivo [BON 7-6-2013], IL 2061/2013
- Pamplonica, S.L.
Prórroga [BON 7-6-2013], IL 2062/2013
- Suministros Uribo, S.L.
Convenio colectivo [BON 14-6-2013], IL 2161/2013

País Vasco

- Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Personal Funcionario)
Corrección de errores [BOPV 6-6-2013], IL 2047/2013

Rioja, La

- Standard ProfileSpain.S.A.
Convenio colectivo [BOR 17-6-2013], IL 2201/2013

Valenciana, Comunidad

- Generalitat Valenciana (Personal Laboral)
Acuerdo Complementario [DOCV 17-6-2013], IL 2215/2013

Provincias

Álava

- Baumann Muelles, SA
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2325/2013
- Cafés la Brasileña, S.A.
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2119/2013
- Cartonajes Jabar, S.A.
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2179/2013
- Compañía de Bebidas Pepsico, S.L. (Centro De Etxabarri - Ibiña)
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2118/2013
- Jez Sistemas Ferroviarios, SL (Llodio)
Convenio colectivo [BOP 5-6-2013], IL 2023/2013
- UTE Crispijana (Planta Depuradora De Aguas Residuales De Crispijana. Personal Obrero, Analista De Laboratorio Y Administrativo)
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2202/2013

Albacete

- Aguas de Albacete, S.A.
Revisión salarial [BOP 5-6-2013], IL 2029/2013
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (FCCSA) (Limpieza Viaria De Almansa)

Revisión salarial [BOP 19-6-2013], IL 2250/2013

- K.L.U.H. Linaer España, S.L. (Complejo Hospitalario De Albacete (Hospital General Y Hospital Ntra. Sra. Del Perpetuo Socorro))
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2322/2013

- K.L.U.H. Linaer, S.L. (Servicio De Limpieza De Centros De Atención Primaria Del Sescam)
Convenio colectivo [BOP 28-6-2013], IL 2370/2013

Alicante

- Acciona Servicios Urbanos, S.L. (Servicios De Recogida Y Tratamiento De Los Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Pública, Servicios Complementarios Y Especiales De Teulada)
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2128/2013
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Servicios De Recogida De Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Pública Y Servicios Complementarios De El Campello)
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2127/2013

Almería

- Policlínica del Poniente, S.L.
Convenio colectivo [BOP 5-6-2013], IL 2026/2013
- Proilabal, Promoción de Iniciativas Almerienses, S.L.
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2264/2013

Ávila

- Ayuntamiento de El Barco de Ávila (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2345/2013
- Cespa, S.A. (Recogida De Residuos Sólidos Urbanos En La Mancomunidad De Municipios Del Bajo Tiétar)
Modificación [BOP 7-6-2013], IL 2072/2013
Revisión salarial [BOP 7-6-2013], IL 2070/2013

Badajoz

- Río Narcea Recursos, S.A.
Modificación [DOE 20-6-2013], IL 2253/2013

Barcelona

- Almacenes Generales del Vallès, S.A.U.
Convenio colectivo [BOP 5-6-2013], IL 2030/2013
- Ayuntamiento de Malgrat de Mar (Personal Laboral)
Corrección de errores [BOP 17-6-2013], IL 2217/2013
Corrección de errores [BOP 17-6-2013], IL 2218/2013
- Barna Porters, S.L.
Modificación y revisión salarial [BOP 25-6-2013], IL 2307/2013
- Construccions Josep Ramon, S.L.
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2081/2013
- Faurecia Interior Systems España, S.A.
Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2342/2013
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Servicios De Recogida De Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Viaria, Lavado Y Mantenimiento De Contenedores, Recogida De Muebles Y Transporte A Vertedero De Sant Andreu De Llavaneres)
Revisión salarial [BOP 3-6-2013], IL 2012/2013
- Gallina Blanca, S.A. (Centro En Sant Joap Despi)
Revisión salarial [BOP 4-6-2013], IL 2018/2013
- Magnet Marelli Electrónica, S.L. (Centro De Barberà Del Vallès)
Convenio colectivo [BOP 11-6-2013], IL 2106/2013
- Opción A Servicios Generales, S.L.

Modificación [BOP 3-6-2013], IL 2014/2013

- Terminales Portuarias, S.A. (Centro Terminal 2 - Barcelona)
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2082/2013
- Ullastres Lecturas y Contratos, SLU
Convenio colectivo [BOP 19-6-2013], IL 2249/2013
- UTE Castellar del Vallès (Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. i Serveis Integrals de Manteniment Rubatec, S.A.) (Recogida De Basuras Y Limpieza Viaria De Castellar Del Vallès)
Convenio colectivo [BOP 3-6-2013], IL 2013/2013

Burgos

- Ayuntamiento de Burgos (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 11-6-2013], IL 2107/2013
- Duo-Fast de España, S.A.
Convenio colectivo [BOP 24-6-2013], IL 2292/2013
- Edscha Burgos, S.L.
Revisión salarial [BOP 17-6-2013], IL 2199/2013

Cáceres

- Comunidad de Regantes de la Zona de Valdecañas
Convenio colectivo [DOE 24-6-2013], IL 2289/2013

Cádiz

- Ayuntamiento de Tarifa (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 6-6-2013], IL 2049/2013
- Clece, S.A. (Limpieza Del Hospital De La Seguridad Social De Jerez De La Frontera)
Prórroga [BOP 27-6-2013], IL 2344/2013
- Coto de la Isleta (Centro De Recursos Ambientales De El Puerto De Santa María)
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2222/2013
- Electra Conilense, S.L. (Centro De Conil De La Frontera)
Revisión salarial [BOP 24-6-2013], IL 2287/2013
- Fundación Centro de Acogida San José
Prórroga [BOP 24-6-2013], IL 2300/2013
- Golf Turf Management, S.L.
Acta de mediación [BOP 4-6-2013], IL 2019/2013
- Juan José Hidalgo Lavie
Revisión salarial [BOP 4-6-2013], IL 2020/2013
- Servicios y Mantenimiento Alcomar, S.L. (Centro En La Empresa Nacional Bazán De San Fernando)
Revisión salarial [BOP 17-6-2013], IL 2220/2013

Ciudad Real

- Ayuntamiento de Bolaños de Calatrava (Personal Laboral)
Modificación [BOP 21-6-2013], IL 2270/2013
- Servicios de Seguridad Mancomunados, S.A. (SESEMA)
Acuerdo Complementario [BOP 5-6-2013], IL 2031/2013

Córdoba

- Asea Brown Boveri S.A.
Prórroga y revisión [BOP 10-6-2013], IL 2086/2013
- Hospital San Juan de Dios
Convenio colectivo [BOP 25-6-2013], IL 2310/2013
- Instituto Municipal de Deportes
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2084/2013

Coruña (A)

- Cespa S.A. (Personal De Jardinería Del Centro De Trabajo De Santiago De Compostela)

Corrección de errores [BOP 17-6-2013], IL 2224/2013

- Complejo medioambiental del Concello de Cerceda (SOGAMA)
Revisión salarial [BOP 10-6-2013], IL 2088/2013
- Concello de Culleredo (Personal Funcionario)
Acuerdo regulador [BOP 17-6-2013], IL 2225/2013
- Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, S.A. (EMALCSA)
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2324/2013
- Megasa Siderúrgica, S.L. (Centro De Xubia-Narón)
Corrección de errores [BOP 6-6-2013], IL 2050/2013

Cuenca

- Caolina, S.L. (Centro De Arguisuelas)
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2123/2013
- Club Cuenca de Tenis
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2223/2013
- GMI Ibérica Multiservicios, S.L.
Modificación [BOP 26-6-2013], IL 2326/2013
- Thyssenkrupp Elevadores, S.C.
Revisión salarial [BOP 12-6-2013], IL 2122/2013

Girona

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (De Torroella De Montgrí)
Prórroga y revisión [BOP 26-6-2013], IL 2329/2013
- GBI Serveis, SAU (Recogida De Basura, Limpieza Viaria, Limpieza De Playas Y Gestión Del Depósito Controlado De Lloret De Mar)
Revisión salarial [BOP 14-6-2013], IL 2189/2013

Granada

- Aguas Termales de Graena, S.A.
Revisión salarial [BOP 6-6-2013], IL 2051/2013
- ATE Sistemas y Proyectos Singulares, S.L.
Convenio colectivo [BOP 28-6-2013], IL 2375/2013
- Ayuntamiento de Gualchos-Castell de Ferro (Personal Laboral)
Modificación [BOP 6-6-2013], IL 2052/2013
- Center's Mañas, S.L.
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2125/2013
- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Plantas De Tratamiento Y Transferencia De R.S.U. De La Provincia De Granada)
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2275/2013
Convenio colectivo [BOP 28-6-2013], IL 2377/2013
- Fundación Pública Local Granada Educa
Modificación [BOP 6-6-2013], IL 2053/2013
- Hidrogestión, S.A.
Convenio colectivo [BOP 28-6-2013], IL 2371/2013
- Pépsico Foods AIE (Delegación De Venta De Granada)
Convenio colectivo [BOP 6-6-2013], IL 2054/2013
- Plásticos Ferro, S.L. (Centro De Atarfe)
Convenio colectivo [BOP 6-6-2013], IL 2055/2013
- Portinox, S.A.
Revisión salarial [BOP 28-6-2013], IL 2372/2013

Guadalajara

- Ayuntamiento de Cifuentes (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2277/2013
- Cespa-Conten, S.A.
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2328/2013
- Multicines Guadalajara, S.A.

Convenio colectivo [BOP 7-6-2013], IL 2073/2013

Guipúzcoa

- Engranajes Juaristi, SL (Zarautz)
Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2343/2013
- Laulagun Bearings, SA
Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2335/2013
- Sidenor Azpeitia-Legazpi
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2341/2013
- Sidenor Calibrados, SL
Acuerdo colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2339/2013

Huelva

- Club de Golf Bellavista (Centro De Aljaraque)
Convenio colectivo [BOP 3-6-2013], IL 2015/2013
- Empresa Municipal de Aguas de Huelva, S.A.
Convenio colectivo [BOP 5-6-2013], IL 2032/2013
- Pépsico Foods AIE
Convenio colectivo [BOP 11-6-2013], IL 2108/2013

Huesca

- Diputación Provincial (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 27-6-2013], IL 2353/2013
Modificación [BOP 27-6-2013], IL 2352/2013

Jaén

- Solán de Cabras Aguas, S.A.
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2191/2013

León

- Lactiber León, S.L.
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2190/2013
- Severiano Servicio Móvil, S.A.
Convenio colectivo [BOP 25-6-2013], IL 2308/2013
- Urbaser, S.A. (Centro De La Bañeza)
Convenio colectivo [BOP 4-6-2013], IL 2021/2013

Lleida

- Ajuntament d'Alcoletge (Personal Funcionario Y Laboral)
Convenio colectivo [BOP 25-6-2013], IL 2309/2013
- Centre Tecnològic Forestal de Catalunya (Solsona (Solsonès))
Convenio colectivo [BOP 5-6-2013], IL 2027/2013
- Consell Comarcal del Segrià (Personal Funcionario)
Prórroga [BOP 21-6-2013], IL 2273/2013
Prórroga [BOP 21-6-2013], IL 2272/2013
- Semillas Batlle, S.A. (Centro De Bell-Lloc D'Urgell (Pla D'Urgell))
Convenio colectivo [BOP 7-6-2013], IL 2059/2013
Corrección de errores [BOP 13-6-2013], IL 2160/2013

Lugo

- Limpezas Faro, S.L. (Limpieza Del Hospital Comarcal De Monforte De Lemos)
Convenio colectivo [BOP 13-6-2013], IL 2158/2013

Ourense

- Oficode
Convenio colectivo [BOP 8-6-2013], IL 2079/2013

Palencia

- Severiano Servicio Móvil, S.A.
Convenio colectivo [BOP 24-6-2013], IL 2296/2013

Pontevedra

- Ascan Empresa Constructora y de Gestión, S.A.

Convenio colectivo [BOP 18-6-2013], IL 2230/2013

- Botamavi Servicios Generales Marítimos, S.L. - SEGEM
Laudo arbitral [BOP 27-6-2013], IL 2356/2013
- Boteros Amarradores de Vigo, S.L. (BOTAMAVI)
Laudo arbitral [BOP 11-6-2013], IL 2101/2013
- Copo Ibérica, S.A. (Centro De Mos)
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2197/2013
- Corporación de prácticos del Puerto y Ría de Vigo, S.L.P.
Laudo arbitral [BOP 21-6-2013], IL 2263/2013
- Endulco, S.L. (Casablanca)
Convenio colectivo [BOP 13-6-2013], IL 2150/2013
- Frinova, S.A. (Centro De Porriño)
Convenio colectivo [BOP 25-6-2013], IL 2306/2013
- Grupo Antolín PGA, SAU
Convenio colectivo [BOP 28-6-2013], IL 2376/2013
- MGI-Coutier España, S.L.
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2080/2013
- Quintalumini, S.A.
Modificación [BOP 12-6-2013], IL 2112/2013

Salamanca

- Thyssenkrupp Elevadores, S.A.
Convenio colectivo [BOP 11-6-2013], IL 2105/2013

Santa Cruz De Tenerife

- Clece (Personal Limpieza Del Hospital Universitario Nuestra Sra. De La Candelaria (Residencia Ntra. Sra. De La Candelaria Y Hospital Del Tórax))
Acuerdo de mediación [BOP 19-6-2013], IL 2247/2013
- Clínicas del Sur, S.L.U. (Centro Hospital Bellevue)
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2184/2013
- Cobega, S.L.
Modificación [BOP 14-6-2013], IL 2185/2013
- Consorcio Insular de la Reserva Mundial de la Biosfera La Palma (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2181/2013
- USP Hospital Atlántico Tenerife Hospital La Colina, S.L.U.
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2183/2013
- USP Hospital Costa Adeje
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2182/2013

Segovia

- Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Limpieza Pública, Recogida De Basuras Domiciliarias, Residuos Industriales, Riegos, Limpieza Y Conservación De La Ciudad De Segovia)
Revisión salarial [BOP 7-6-2013], IL 2065/2013
- Industrias del Cuarzo, S.A. (INCUSA) (Centro De Carrascal Del Río)
Revisión salarial [BOP 28-6-2013], IL 2367/2013

Sevilla

- Aperitivos Matarile, S.A.
Revisión salarial [BOP 5-6-2013], IL 2025/2013
- Cruz Roja Española de Sevilla (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 6-6-2013], IL 2042/2013
- Grupo de Empresas de Kraft Foods España Production, SLU ((Kraft Foods España Services, Sl; Kraft Foods España Production, S.L.; Kraft Foods España Procurement GmbH). Centro De Dos Hermanas)

Convenio colectivo [BOP 4-6-2013], IL 2016/2013

Soria

- Ayuntamiento de Ágreda (Personal Funcionario)
Acuerdo colectivo [BOP 24-6-2013], IL 2298/2013
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2327/2013
- Ayuntamiento de Ólvega (Personal Funcionario)
Acuerdo colectivo [BOP 19-6-2013], IL 2248/2013
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2221/2013
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L.
Revisión salarial [BOP 7-6-2013], IL 2063/2013

Tarragona

- Asfaltos Españoles, S.A.
Convenio colectivo [BOP 27-6-2013], IL 2355/2013
- Boteros Amarradores de Tarragona, S.L.
Convenio colectivo [BOP 25-6-2013], IL 2137/2013
- Consell Comarcal de La Conca de Barberà i del Organisme Autònom de Desenvolupament de la Conca de Barberà (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2129/2013
- Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA)
Convenio colectivo [BOP 15-6-2013], IL 2210/2013

Teruel

- Montajes Rus, S.L. (Centro De Mina Sierra De Arcos De Ariño)
Convenio colectivo [BOP 6-6-2013], IL 2044/2013

Toledo

- Ayuntamiento de Villanueva de Bogas (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 18-6-2013], IL 2233/2013
- Holcim (España) S.A. (Fábrica De Yeles)
Convenio colectivo [BOP 28-6-2013], IL 2368/2013

Valencia

- FCC Medio Ambiente, S.A. (Recogida De Residuos Sólidos Urbanos De Oliva)
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2103/2013
- Grupo Antolín Autotrim, S.A.U.
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2104/2013
- Técnicas y Tratamientos Medioambientales, S.A.U. (TETMA, S.A.U.) (Centro De Guadassuar)
Convenio colectivo [BOP 13-6-2013], IL 2159/2013

Valladolid

- Arroyo, S.A.

Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2317/2013

- Necrópolis de Valladolid, S.A. (NEVASA) (Cementerio De Las Contindas, El Carmen Y Puente Duero)
Convenio colectivo [BOP 11-6-2013], IL 2100/2013
- Thyssenkrupp Elevadores, S.A.
Revisión salarial [BOP 5-6-2013], IL 2024/2013

Vizcaya

- Aplicación Nuevas Tecnologías, S.A. (ANTEC, S.A.)
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2110/2013
- Cementos Lemona, S.A. (Fábrica De Lemona Y Oficinas Generales De Bilbao)
Convenio colectivo [BOP 21-6-2013], IL 2260/2013
- Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L.
Convenio colectivo [BOP 26-6-2013], IL 2311/2013
- Hispanomoción, S.A.
Convenio colectivo [BOP 6-6-2013], IL 2033/2013
- Industria de Turbo Propulsores, S.A. (ITP) (Centro De Zamudio)
Convenio colectivo [BOP 18-6-2013], IL 2226/2013

Zamora

- Lácteas Castellano-Leonesas, S.A. (Centro De Fresno De La Ribera)
Corrección de errores [BOP 28-6-2013], IL 2374/2013

Zaragoza

- Aluminio y Aleaciones, S.A. (Alumalsa)
Convenio colectivo [BOP 12-6-2013], IL 2121/2013
- Asea Brown Boveri, S.A.
Prórroga y revisión [BOP 18-6-2013], IL 2232/2013
- Ayuntamiento de Fuentes de Ebro (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 15-6-2013], IL 2203/2013
- General Motors España, S.L. (Centro De Figueruelas)
Convenio colectivo [BOP 7-6-2013], IL 2064/2013
- Johnson Controls Alagón, S.A.U.
Convenio colectivo [BOP 17-6-2013], IL 2205/2013
- Mercazaragoza, S.A.
Convenio colectivo [BOP 24-6-2013], IL 2294/2013
- SYRAL Iberia, S.A.U.
Convenio colectivo [BOP 14-6-2013], IL 2174/2013
- Thyssenkrupp Elevadores, S.A. (Centro De Zaragoza)
Convenio colectivo [BOP 10-6-2013], IL 2076/2013
- Yuma, S.A.
Convenio colectivo [BOP 15-6-2013], IL 2204/2013

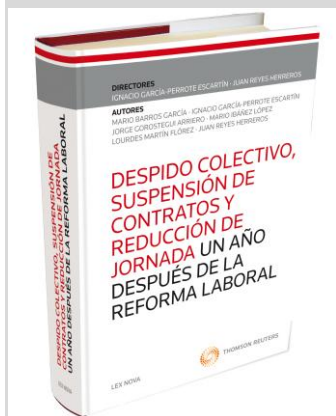
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ULTRA ACTIVIDAD

A continuación incluimos una relación de los convenios colectivos sectoriales que llevan más de un año denunciados y aún no han sido renovados

ÁMBITO	NOMBRE DE CONVENIO
NACIONALES E INTERPROVIN- CIALES	Agencias de viajes
	Alimentación y bebidas
	Centros de enseñanza de peluquería y estética, enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos
	Conservas vegetales
	Curtidos correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías
	Destiladores de mieras
	Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio
	Empresas concesionarias de cable de fibra óptica
	Empresas de trabajo temporal ETT
	Empresas organizadoras del juego del bingo
	Empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional
	Futbol profesional
	Helados (sector de)
	Industrias de aguas de bebidas envasadas
	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales
	Industrias de turrones y mazapanes
	Ingeniería (empresas de) y oficinas de estudios técnicos
	Jardinería
	Mataderos de aves y conejos
	Minoristas droguería, herboristería, ortopedia y perfumería
	Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias
	Reforma juvenil y protección de menores
	Servicios de prevención ajenos
	Xxiii convenio colectivo marco para oficinas de farmacia
AUTONÓMICOS	
ANDALUCÍA	Empresas productoras audiovisuales
ASTURIAS	Servicios de ayuda a domicilio y afines
BALEARS, ILLES	Empresas organizadoras del juego del bingo
CANTABRIA	Agrario
CANTABRIA	Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga
CATALUÑA	Industrias de confección de ante, napa y doble faz
CATALUÑA	Red hospitalaria de utilización pública y de los centros de atención primaria concertados
EXTREMADURA	Campo
GALICIA	Asistencia sanitaria, tanto hospitalaria como extrahospitalaria
MADRID	Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales
MADRID	Servicios de educación ambiental
MURCIA	Consignatarias de buques y agencias de aduanas
MURCIA	Industrias de aguardientes, compuestos, licores y sidreras
MURCIA	Manipulado y envasado de tomate fresco
MURCIA	Mayoristas de alimentación
MURCIA	Recolectores de cítricos
NAVARRA	Industrias vinícolas
PAÍS VASCO	Servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del departamento de educación, universidades e investigación del gobierno vasco
VALENCIANA, COMUNIDAD	Servicios de la asociación patronal de seguridad y servicios
PROVINCIALES	
ÁLAVA	Empresas que realizan actividades deportivas para terceros
ALBACETE	Campo
ALBACETE	Derivados del cemento

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES: ULTRAACTIVIDAD

ALBACETE	Industrias de ebanistería, carpintería y afines
ALBACETE	Rematantes y aserradores
ALBACETE	Talleres de reparación de vehículos
ALICANTE	Construcción y obras públicas
ALICANTE	Limpieza de edificios y locales
ALICANTE	Mármoles, piedras y granitos
ALICANTE	Relleno y aderezo de aceitunas
ALICANTE	Salas de bingo
ALMERÍA	Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento
BARCELONA	Comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido
BARCELONA	Despachos profesionales de graduados sociales
BARCELONA	Manufacturas de productos abrasivos
BARCELONA	Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías de autoservicio y planchado de ropa
BURGOS	Asistencia domiciliaria
CÁDIZ	Panadería
CÁDIZ	Salas de exhibición cinematográfica
CASTELLÓN	Sector portuario
CEUTA	Agencias de aduanas
CÓRDOBA	Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras
GIRONA	Almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras
GUADALAJARA	Comercio en general
GUIPÚZCOA	Salas de bingo
HUELVA	Agencias de limpiezas de edificios y locales
HUELVA	Industrias de comercio único
HUELVA	Industrias de derivados del cemento
HUELVA	Rederos del puerto de huelva
HUESCA	Limpieza de edificios y locales
LEÓN	Siderometalúrgica
LUGO	Industrias vinícolas
LUGO	Sanidad privada
MELILLA	Panaderías
OURENSE	Construcción y obras públicas
PALENCIA	Construcción y obras públicas
PALMAS (LAS)	Agencias de aduanas y transitarios
PALMAS (LAS)	Panadería
SANTA CRUZ DE TENERIFE	Sanidad
SEVILLA	Almacenistas y detallistas de alimentación
SEVILLA	Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos
TARRAGONA	Comercio del metal
VALENCIA	Limpieza de edificios y locales
VALENCIA	Seguridad
VALENCIA	Serrerías de parroquiano y puerta abierta
VALLADOLID	Campo
VALLADOLID	Confitería, bollería, repostería artesanal y platos precocinados
VALLADOLID	Confitería, pastelería, repostería y bollería industrial
VIZCAYA	Autoescuelas - escuelas de conductores
VIZCAYA	Despachos profesionales y empresas dedicadas a asesoría fiscal y contable de empresas y particulares
ZAMORA	Transporte de mercancías por carretera
ZARAGOZA	Industria y comercio mayorista de aceitunas y encurtidos
ZARAGOZA	Intervención sociocultural de carácter extraescolar concertada con la administración pública desarrollada en centros educativos y escolares
ZARAGOZA	Servicios de ayuda a domicilio



Título:

Despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada un año después de la reforma laboral

Autores: Ignacio García - Perrote Escartín, Juan Reyes Herreros, y otros

Edición. 1.^a, Mayo de 2013

Páginas. 370

Formato. 17 x 24cm

ISBN. 9788498985801

El libro realiza un detallado análisis de las cuestiones que deben tenerse en cuenta a la hora de llevar a cabo una **reestructuración laboral**. Partiendo de un **enfoque muy práctico**, se examinan los requisitos de validez que deben respetarse en la realización de despidos colectivos, suspensiones de contratos de trabajo y reducciones de jornada. A estos efectos, se parte de las conclusiones que pueden extraerse de las numerosas sentencias que han ido cayendo en estas materias (incluyendo la muy reciente sentencia de la Sala 4.^a del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2013).

Otra de las cuestiones de máxima actualidad, por su posible relevante impacto económico, es el análisis de las aportaciones que deben realizarse al **Tesoro Público** en supuestos de **despidos colectivos** que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios. Por otra parte, la monografía se detiene también en las peculiaridades de los despidos colectivos que afecten al sector público o en las peculiaridades de la extinción colectiva de contratos de trabajo que se produce dentro de un procedimiento concursal. Igualmente, se explica con detalle en qué situaciones es posible recurrir al **FOGASA**.

Revista de

Información Laboral

JURISPRUDENCIA

- **Jurisprudencia comentada**
- **Jurisprudencia dictada en unificación de doctrina**
- **Repertorio de jurisprudencia**
 - Repertorio cronológico de jurisprudencia
 - Repertorio analítico de jurisprudencia
 - Repertorio legal de jurisprudencia

JURISPRUDENCIA COMENTADA

TIEMPO DE TRABAJO



Descanso durante la jornada laboral: Desestimación de la pretensión de que los trabajadores que no realicen, como consecuencia de la aplicación de la bolsa de horas flexibles, una jornada continuada diaria de más de seis horas, disfruten el descanso del bocadillo de treinta minutos computados como de trabajo efectivo.

Sentencia AN de 29 de mayo de 2013, ILJ 588/2013

Ponente: Sr. Bodas Martín

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

En principio es necesario precisar que este conflicto colectivo sólo afecta a los trabajadores que disfrutan, según el artículo 29.2 del Convenio controvertido, como “condición más beneficiosa”, una jornada de 1630 horas anuales, que incluye los treinta minutos de descanso del bocadillo. Esa jornada, incluyendo el cómputo como tiempo de trabajo efectivo de los treinta minutos de descanso del bocadillo, se viene aplicando en la empresa desde el convenio de 2001, exigiéndose siempre, para disfrutar dicho descanso como tiempo efectivo de trabajo, que la jornada continuada de trabajo diario superara las seis horas. La jornada se exige también en el artículo 29.6 in fine del convenio, referida a la jornada continuada, si bien a los trabajadores, contratados con posterioridad al convenio colectivo 2008-2009, no se les computa como tiempo efectivo de trabajo, porque los negociadores del convenio consideran que el cómputo efectivo constituía una condición más beneficiosa “ad personam”, lo cual ya se descartó por sentencia de esta Sala de 16 de mayo 2013, que anuló dicha diferencia de trato por considerar que vulneraba el derecho de igualdad. Lógicamente, si la empresa no computa como tiempo efectivo de trabajo el descanso del bocadillo, cuando los trabajadores, afectados por el conflicto, realizan jornadas inferiores a las seis horas diarias por aplicación de la bolsa de flexibilidad, la consecuencia es que esos trabajadores realizan una jornada superior a los trabajadores cuyos descansos del bocadillo se computan como tiempo efectivo de trabajo porque han trabajado todas sus jornadas diarias una jornada superior a seis horas, aunque nunca se les obliga a trabajar más de 1630 horas anuales, puesto que, si realizan horas de más, las descansan de modo acumulado en el modo ya descrito.

Los demandantes denuncian, que dicha práctica vulnera lo pactado en convenio, por cuanto el artículo 29.2 no exige que se realice obligatoriamente una jornada de más de seis horas diarias, interpretación, que según la Audiencia Nacional, no es admisible en cuanto el descanso del bocadillo tiene por finalidad prevenir riesgos laborales, al entenderse por el legislador en el artículo 34.4 ET, que una jornada continuada superior a seis horas comporta mayor cansancio y pérdidas de atención, que pueden incrementar la siniestralidad laboral. Ese artículo prevé un descanso de quince minutos, que se computa como tiempo de trabajo cuando así este establecido o se establezca en convenio o en contrato de trabajo. En la empresa demandada el descanso es de treinta minutos y se considera como tiempo de trabajo efectivo para el colectivo afectado, mejorándose de largo la regulación legal, si bien conviene resaltar que ambas mejoras traen causa, como anticipamos más arriba, en la negociación colectiva, que exigía desde el primer convenio, que la jornada continuada diaria superara las seis horas de trabajo, manteniéndose dicha exigencia en el artículo 29.6 del convenio 2010-2012.

El Tribunal afirma que si los trabajadores no disfrutaban todos los días el descanso del bocadillo, cuando no realizan jornadas continuadas de más de seis horas de trabajo, con causa a la aplicación de la bolsa de horas flexibles, su jornada será superior a la de los trabajadores, que si trabajan todos los días esas jornadas, pero dicha circunstancia no constituye vulneración del derecho de igualdad, por cuanto se trata de situaciones desiguales, porque unos trabajan todos los días las jornadas controvertidas, por lo que generan derecho al descanso y a su cómputo como trabajo efectivo y los otros no, en cuyo caso no generan el derecho, porque el presupuesto constitutivo, para disfrutarlo, es que se realicen las jornadas reiteradas, respetándose por tanto su jornada anual de 1630 horas, el efecto no puede ser otro que la desestimación de la demanda.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, el día 10-04-2013 se presentó demanda por FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS Y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FITAT-UGT) contra LOGISTA, S.A., CTI, CGT sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.—La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 28-05-2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.—Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.— Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) y la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde ahora) ratificaron su demanda de conflicto colectivo, mediante la que solicitaron dictemos Sentencia por la que se declare el derecho de disfrute cada día que trabajen los 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo incluidos los días en que por aplicación de la bolsa de horas flexibles, la jornada no exceda de 6 horas continuadas. Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.

Defendieron ambos sindicatos, que el convenio colectivo no exige al colectivo, que debe realizar una jornada de 1630 horas anuales, que deba necesariamente trabajar jornadas de más de seis horas diarias para que el tiempo de bocadillo se compute como tiempo efectivo de trabajo. - Sostuvieron, por tanto, que la decisión de la empresa de no reconocer ese derecho a los trabajadores, que realizan jornada inferior, con causa a la aplicación de la bolsa de flexibilidad en la distribución de jornada, vulnera el convenio y les obliga a realizar una jornada anual superior a la pactada, puesto que la flexibilidad negativa, entendiéndose como tal, cuando realizan menos de seis horas, la recuperan después, con lo que trabajan más de lo pactado en el convenio. - Denunciaron, por otra parte, que si la empresa impone la flexibilidad negativa computa el tiempo de bocadillo como tiempo de trabajo efectivo, mientras que si lo solicita el trabajador no lo computa, por lo que el cumplimiento de lo pactado queda al arbitrio de la demandada.

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde ahora) se adhirió a la demanda.

LOGISTA, SA (LOGISTA desde aquí) se opuso a la demanda,

denunciando, en primer término, que el trato desigual en el cómputo del tiempo de bocadillo, según sea a propuesta de la empresa o de los trabajadores, constituye un hecho nuevo, que es por lo demás incierto.

Sostuvo, en segundo lugar, que el régimen de jornada y del descanso del bocadillo traía causa en convenios precedentes, donde siempre quedó perfectamente claro que el presupuesto, para que el descanso del bocadillo computara como tiempo efectivo de trabajo, era realizar jornadas diarias de más de seis horas. - Por consiguiente, pactado en el convenio que el régimen de jornada y descanso constituía condición más beneficiosa ad personam, se hace evidente que la intención de los negociadores fue siempre que el descanso computara como tiempo efectivo de trabajo, cuando se realizaba la jornada reiterada. - Destacó, en cualquier caso, que así lo dispone el art. 29.6 del convenio actual. Negó, que la actuación empresarial comporte realizar una jornada superior a la pactada, por cuanto las horas positivas se disfrutaban normalmente en jornadas de descanso completas.

Manifestó finalmente, que CCOO, quien no firmó el convenio, denunció la regulación de jornada y fue respondido por las partes firmantes con el resultado final del registro y publicación del convenio.

Los demandantes sostuvieron, que no habían variado sustancialmente la demanda, como demostraba la propia defensa de la empresa.

Quinto.— De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

1-La empresa no reconoce el tiempo de descanso de 30 minutos computada como trabajo aunque sea a su iniciativa.

2-El descanso del bocadillo viene desde Convenio de 2001 y exigía que se realizaran jornadas de más de 6 horas.

3-Aún cuando no se computen los tiempos de bocadillo no se realizan más de 1630 horas.

4-La mayoría de las veces es a iniciativa del trabajador.

5-CCOO impugnó el convenio ante la Autoridad laboral por el tiempo de bocadillo y se presentó un escrito de alegaciones conjunto de la empresa, UGT y CTI indicando que no veían mejor forma de respetar los derechos adquiridos.

Se consideran hechos pacíficos e incontestados los siguientes:

1-En el Convenio se recoge que es un derecho ad personam respecto de las personas a las que afectaba el convenio precedente.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.—CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en la empresa demandada. - CGT es un sindicato de ámbito estatal. - Tiene tres representantes, distribuidos de la

manera siguiente: un representante en el comité de empresa de Madrid y en el de Valencia y el delegado del centro de trabajo de y Málaga de la empresa LOGISTA, quien tiene catorce centros de trabajo, en los que se han elegido 56 representantes de los trabajadores. **Segundo.**— La empresa demandada regula sus relaciones laborales por el convenio colectivo de LOGISTA, publicado en el BOE de 9-03-2012, que concluyó su vigencia el 31-12-2012. - Dicho convenio fue denunciado en tiempo y forma.

Tercero.— Obran en autos los convenios colectivos de la empresa demandada desde el año 1999 hasta que se publicó el convenio antes dicho. - Desde el convenio 2001-2003, publicado en el BOE de 24-09-2002, la jornada anual de los trabajadores de la empresa demandada ha sido de 1630 horas de trabajo efectivo, reconociéndose a los trabajadores, cuya jornada diaria superaba las seis horas continuadas, un descanso de treinta minutos, que se consideraba trabajo efectivo a todos los efectos.

Cuarto.— CCOO denunció la ilegalidad del convenio ante la Dirección General de Empleo, quien finalmente, una vez escuchadas las alegaciones de los firmantes, registró y publicó el convenio en la fecha antes citada.

Quinto.— La empresa demandada dispone de un modelo, que se utiliza indistintamente cuando se dispone de la bolsa de horas flexibles pactada en convenio a su iniciativa o a iniciativa de los trabajadores.

Sexto.— Cuando los trabajadores, cuya jornada anual es de 1630 horas, trabajan jornadas de seis o más horas continuadas disfrutan un descanso de 30 minutos, que computa como tiempo efectivo de trabajo. - Cuando realizan jornada inferior a seis horas diarias, como consecuencia de la aplicación de la bolsa citada, la empresa no les permite descansar los treinta minutos de descanso, que no computan consecuentemente como tiempo de trabajo efectivo, salvo cuando ya han disfrutado el descanso antes de concluir la jornada inferior a las seis horas.

Séptimo.— Los trabajadores, que realizan jornadas inferiores a las seis horas diarias por la razón citada, recuperan posteriormente dichas horas. - Si han realizado, por aplicación de la bolsa de horas flexibles, lo que denominan flexibilidad positiva, disfrutan el exceso de horas trabajadas de forma acumulada en días completos de descanso, salvo que el número de horas de exceso sea inferior a la jornada diaria. - Si la flexibilidad es negativa, lo que equivale a haber trabajado menos de la jornada prevista, recuperan las horas en otras fechas.

Octavo.— La jornada de trabajo efectiva de los trabajadores, afectados por el conflicto, no supera, en ningún caso, las 1630 horas anuales.

Noveno.— El 2-04-2013 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.— De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. - El primero no fue controvertido, reputándose conforme, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS.
- b. - El segundo del BOE citado, que obra como documento 1 de LOGISTA. - La denuncia del convenio obra como documento 9 de la demandada (descripción 34 de autos).
- c. - El tercero de los convenios citados, que obran como documentos 2 a 4 de LOGISTA (descripciones 27 a 29 de autos).
- d. - El cuarto de los documentos 5 a 7 de la demandada

(descripciones 30 a 32 de autos), que contienen el requerimiento de la DGE, la réplica de los firmantes y la resolución de la DGE que ordenó la publicación del convenio.

e. - El quinto de las solicitudes de flexibilidad, que obran como documento 14 de LOGISTA (descripción 39 de autos), que fueron reconocidas tanto por doña Alicia, miembro del comité de Madrid, como por don Héctor, responsable de personal de la empresa.

f. - El sexto de las declaraciones testificales citadas, sin que podamos declarar probado, que la empresa computa siempre el descanso como tiempo efectivo de trabajo, cuando es la empresa quien promueve la flexibilidad horaria, porque la carga de la prueba de dicho extremo competía a los demandantes, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, quienes la apoyaron únicamente en la declaración de la señora Alicia, que no tiene entidad suficiente para tenerlo por probado, puesto que admitió tener interés en que los trabajadores ganaran el pleito, siendo imposible, en cualquier caso, que el testimonio de una sola persona sea suficiente como para probar lo que ha sucedido efectivamente con un colectivo de varios cientos de trabajadores, cuando la empresa les propone aplicar la bolsa de flexibilidad horaria. - Se declara probado, sin embargo, que la empresa mantiene el tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo, cuando ya se ha disfrutado, aunque finalmente no se realice la jornada de más de seis horas diarias por su iniciativa, porque así lo admitió el otro testigo, que es responsable de personal de la empresa.

g. - El séptimo de la declaración testifical del señor Héctor, quien lo manifestó de ese modo.

h. - El octavo no fue controvertido, denunciándose únicamente por las demandantes que, si no se computaban todos los descansos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, se realizaba una jornada anual superior a la pactada, pero nunca denunciaron, que se superara la jornada anual de 1630 horas.

i. - El noveno del acta de mediación citada, que acompañó a la demanda.

Quinto.— - Aunque es cierto, que en la demanda las actoras no alegaron, que existía distinto trato, según promoviera la flexibilidad horaria la empresa o los trabajadores, consideramos que no se ha vulnerado el art. 85.1 ET, puesto que el presupuesto, para que concurren alegaciones nuevas, es que se varíe la causa de pedir, siempre que dicha variación genera indefensión a la contraparte, lo que no ha sucedido aquí, puesto que la empresa probó positivamente, además, que no concurría desigualdad de trato, acreditando, con sus propios actos, que no se le generó indefensión.

SEXTO. - El art. 29 del convenio 2010-2012, que regula la distribución de la jornada de trabajo de la empresa demandada, dice lo siguiente:

“1. La jornada de trabajo en Logista, S.A. queda establecida en 1.700 horas anuales de trabajo efectivo, la cuales incluyen una bolsa de 370 horas flexibles una vez deducido:

- 1. El tiempo correspondiente al periodo de vacaciones.*
 - 2. Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.*
 - 3. Los días de descanso semanal y por productividad.*
- 2. Al personal al que se le aplicaba el Convenio colectivo 2008-2009 se le garantiza como condición más beneficiosa «ad personam» una jornada máxima anual de 1.630 horas una vez deducido tiempo de vacaciones, fiestas laborales y días 24 y 31 de Diciembre y días de descanso semanal y productividad. Así como de las condiciones más beneficiosas que disfruten por sentencia o pacto colectivo o individual, incluyendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo los 30 minutos de bocadillo, con las siguientes excepciones:*

a) Con carácter general, la distribución de la jornada de trabajo tendrá una distribución lineal en turnos de mañana o tarde. La

jornada de referencia queda definida de la siguiente manera: con carácter general el turno de mañana finalizará a las 14 horas y el turno de tarde comenzará a las 14 horas, ambos de lunes a viernes. En todo caso se respetarán los acuerdos sobre horario y días laborables a los que se llegue en cada centro de trabajo para la definición general del horario y para la aplicación de la flexibilidad.

b) En plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la Dirección de los Centros de Trabajo y su Representación de los Trabajadores llegarán a acuerdos de horarios que supongan la eliminación de los solapamientos de turnos sin menoscabo de la jornada anual que corresponda, en caso de no alcanzarse dichos acuerdos se aplicará el horario de referencia.

c) Para el personal actual en Direcciones de Zona Regionales que disfruten de esta condición más beneficiosa a título individual, se establece una bolsa de 325 horas flexibles, debido a la especial irregularidad de la actividad en estos centros de trabajo, dentro de la jornada máxima anual que tienen reconocida como condición más beneficiosa a título individual, que se prestarán a requerimiento de la Empresa con un mínimo igual a la jornada diaria normal y un máximo de 3 horas diarias sobre dicha jornada y de lunes a viernes, en jornada continuada o partida según sea la jornada habitual del trabajador, no obstante se respetarán los acuerdos que puedan adoptarse en los centros de trabajo.

d) Para el personal actual de Servicios Centrales y la DZ Centro (Administración, Almacén de Leganés y CSC) se establece una bolsa de horas flexibles del 5% de la jornada anual, según el art. 85.3.1 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de la jornada máxima anual que tienen reconocida como condición más beneficiosa a título individual, que se prestarán a requerimiento de la empresa con un mínimo igual a la jornada diaria normal y un máximo de tres horas diarias sobre dicha jornada y de lunes a viernes, en jornada continuada o partida según sea la jornada habitual del trabajador, no obstante se respetarán los acuerdos que puedan adoptarse en el centro de trabajo.

3. Aplicación de la bolsa de horas flexibles:

a) La bolsa de horas flexibles que corresponda se gestionará mediante la acumulación de un saldo de horas trabajadas en exceso o en defecto, de forma que al finalizar el año el trabajador no haya superado el máximo de flexibilidad que le corresponda en función del centro de trabajo en el que preste servicio o 370 horas en caso de serle de aplicación la jornada de convenio.

b) En caso de superarse la jornada anual que corresponda, el exceso será considerado horas extraordinarias a todos los efectos, incluido su carácter voluntario, para lo cual la empresa avisará al trabajador en el momento que se supere dicha jornada.

c) En caso de no llegar a las horas efectivas de trabajo que correspondan al trabajador, este no sufrirá penalización alguna en su salario.

d) En cualquier caso la bolsa de horas flexibles comenzará y finalizará con el año natural.

e) La Dirección del Centro preavisará al trabajador con una semana de antelación la modificación puntual de los horarios para la realización efectiva de las horas flexibles establecidas cuando su realización sea necesaria para atender a campañas promocionales y con veinticuatro horas de antelación para la realización de preparación de pedidos o parada de máquina.

f) Se preavisará al trabajador con al menos una semana de antelación de los días en los que no prestará servicio por recuperación de las horas de la bolsa trabajadas en exceso.

g) La bolsa de horas flexibles se aplicará de forma equitativa entre los trabajadores de cada centro de trabajo, grupo y nivel profesional.

h) La bolsa de horas flexibles se aplicará respetando los acuerdos o la práctica habitual de los centros de trabajo en materia de ayudas para comida y/o garantías de transporte en caso de realización de horas extraordinarias u horarios especiales.

i) La Dirección del Centro informará al Presidente del Comité de Empresa o a la persona en quién éste delegue de la flexibilidad a aplicar.

4. Sin perjuicio de las bolsas de horas flexibles y de los acuerdos a los que se llegue en los centros de trabajo, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y estrictamente por el tiempo que subsistan dichas razones, la Dirección de la compañía podrá establecer horarios especiales que afecten a menos de 30 trabajadores en el total de Logista, S.A., con un máximo, en plazos de noventa días, de dos en cada una de la Direcciones Regionales menos DZ Centro, cuya limitación sería de seis trabajadores. La Dirección del Centro deberá dar cuenta a la Representación de los Trabajadores de las causas que motiven el establecimiento de estos horarios especiales y preavisar a los trabajadores afectados con quince días de antelación a su establecimiento efectivo.

5. Sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles, en los centros de trabajo, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones en jornada partida o en jornadas especiales, seguirán manteniendo dicha jornada, aplicándoseles las condiciones económicas pactadas relativas a kilometraje y comida.

6. Sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles que corresponda y de los acuerdos a los que se llegue en los centros de trabajo, la jornada partida tendrá una distribución lineal entre todos los días laborables de la semana, de lunes a viernes, iniciándose la misma con carácter general a las nueve horas y estableciéndose una hora para la comida con una flexibilidad de hasta quince minutos que se recuperará en la misma jornada. La hora de comida no computará como tiempo de trabajo efectivo. Estos trabajadores tendrán los mismos derechos relativos a transporte y comida que los trabajadores a los que se les esté extendiendo o reduciendo la jornada en virtud de la aplicación de la bolsa de horas flexibles.

Cuando se desarrolle una jornada continuada superior a seis horas existirá un tiempo de treinta minutos de descanso.

7. Servicios centrales: sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles que corresponda, la jornada se distribuirá de la siguiente manera:

a) Personal con condición individual más beneficiosa de jornada de 1.630 horas: Con carácter general, la jornada se realizará, de lunes a jueves, en el régimen de mañana y tarde y los viernes en jornada continuada.

b) Personal con condición individual más beneficiosa: 35 horas semanales. (Personal que tenía una jornada de 35,5 horas semanales a 25/6/1998). Con carácter general la distribución de jornada será como sigue a continuación:

Jornada de verano: desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, Semana Santa y del 26 de diciembre hasta el 6 de enero.

De 8:00 a 15:00 horas.

Resto del año:

De lunes a jueves: de 9:00 a 14 horas y de 15 a 17:15 horas, con un margen de tolerancia para la comida de 15 minutos, que se recuperará el día del hecho causante.

Viernes: de 9:00 a 15:00 horas.

8. Jornada especial del CSC de Leganés y de Barcelona: sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles que corresponda, la jornada se distribuirá de la siguiente manera:

Las personas del grupo administrativo que prestan sus servicios con contrato indefinido en este departamento a 16 de enero de 2006 en Leganés y el personal del grupo administrativo que presta sus servicios con contrato indefinido a 5 de marzo de

2008 en Barcelona, mantendrán las condiciones de jornada que tengan a dicha fecha.

Las incorporaciones de personal en el CSC de Leganés y de Barcelona se realizarán conforme a las jornadas recogidas en este apartado. La empresa determinará el número de personas que entran en un horario u otro, pudiendo variar el horario de entrada según las necesidades del servicio.

Jornada de mañana: Inicio a las 7 horas.

Jornada de tarde: Inicio a las 14 horas.

Jornada partida: Con dos horas de descanso, Inicio a las 9 horas y a las 10 horas.

Jornada continuada: Con hora de inicio diferente a la de carácter general para futuras vacantes.

Jornada nocturna: Será la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas.

Jornada a tiempo parcial: Será continuada con una duración mínima de cuatro horas y su inicio será flexible en función de las necesidades del servicio.

En los festivos no nacionales y en los sábados que, por motivos extraordinarios de servicio, se deba dar cobertura en el CSC, las horas trabajadas en dichos días se compensarán mediante la elección de una de las siguientes medidas:

Compensación en tiempo de descanso, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora trabajada.

Compensación económica, con un recargo del 40 % sobre el valor de la hora ordinaria.

En caso de jornada partida disfrutarán de cuatro vales de comida.

En estos casos, para la cobertura del servicio se seguirá el principio de voluntariedad entre el personal del CSC, siempre que con ello quede garantizado el número de personas necesarias establecidas por la Dirección del centro. En su defecto la Dirección del centro fijará la cobertura de servicio informando a los Representantes de los Trabajadores”.

El conflicto colectivo afecta únicamente, como anticipamos más arriba, a los trabajadores que disfrutan, según el art. 29.2 del Convenio vigente, como “condición más beneficiosa”, una jornada de 1630 horas anuales, que incluye los treinta minutos de descanso del bocadillo. - Dicha jornada, incluyendo el cómputo como tiempo de trabajo efectivo de los treinta minutos de descanso del bocadillo, se viene aplicando en la empresa desde el convenio de 2001, exigiéndose siempre, para disfrutar dicho descanso como tiempo efectivo de trabajo, que la jornada continuada de trabajo diario superara las seis horas. - Esa jornada se exige también en el art. 29.6 in fine del convenio, referida a la jornada continuada, si bien a los trabajadores, contratados con posterioridad al convenio colectivo 2008-2009, no se les computa como tiempo efectivo de trabajo, porque los negociadores del convenio consideran que el cómputo efectivo constituía una condición más beneficiosa “ad personam”, lo cual se ha descartado por sentencia de esta Sala de 16-05-2013, proced. 111/2013, que anuló dicha diferencia de trato por considerar que vulneraba el derecho de igualdad.

Lógicamente, si la empresa no computa como tiempo efectivo de trabajo el descanso del bocadillo, cuando los trabajadores, afectados por el conflicto, realizan jornadas inferiores a las seis horas diarias por aplicación de la bolsa de flexibilidad, tanto si lo promueve la empresa, como si lo promueven los trabajadores, la consecuencia es que esos trabajadores realizan una jornada superior a los trabajadores, cuyos descansos del bocadillo se computan como tiempo efectivo de trabajo, porque han trabajado todas sus jornadas diarias una jornada superior a seis horas, aunque nunca se les obliga a trabajar más de 1630 horas anuales, puesto que, si realizan horas de más, las descansan de modo acumulado en el modo ya descrito.

Los demandantes denuncian, que dicha práctica vulnera lo pactado en convenio, por cuanto el art. 29.2 no exige que se

realice obligatoriamente una jornada de más de seis horas diarias, sin que podamos convenir, de ningún modo, con dicha interpretación, por cuanto el descanso del bocadillo tiene por finalidad prevenir riesgos laborales, al entenderse por el legislador en el art. 34.4 ET, que una jornada continuada superior a seis horas comporta mayor cansancio y pérdidas de atención, que pueden incrementar la siniestrabilidad laboral. - Dicho precepto, como es sabido, prevé un descanso de quince minutos, que se computa como tiempo de trabajo cuando así este establecido o se establezca en convenio o en contrato de trabajo. - En la empresa demandada el descanso es de treinta minutos y se considera como tiempo de trabajo efectivo para el colectivo afectado, mejorándose de largo la regulación legal, si bien conviene resaltar que ambas mejoras traen causa, como anticipamos más arriba, en la negociación colectiva, que exigía desde el primer convenio, que la jornada continuada diaria superara las seis horas de trabajo, manteniéndose dicha exigencia en el art. 29.6 del convenio 2010-2012.

Es cierto, que si los trabajadores no disfrutaban todos los días el descanso del bocadillo, cuando no realizan jornadas continuadas de más de seis horas de trabajo, con causa a la aplicación de la bolsa de horas flexibles, su jornada será superior a la de los trabajadores, que si trabajan todos los días esas jornadas, pero dicha circunstancia no constituye vulneración del derecho de igualdad, por cuanto se trata de situaciones desiguales, porque unos trabajan todos los días las jornadas controvertidas, por lo que generan derecho al descanso y a su cómputo como trabajo efectivo y los otros no, en cuyo caso no generan el derecho, porque el presupuesto constitutivo, para disfrutarlo, es que se realicen las jornadas reiteradas.

Por consiguiente, probado, en todo caso, que se respeta su jornada anual de 1630 horas, no nos queda más opción, que la total desestimación de la demanda.

Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CCOO y UGT, a la que se adhirió CGT y absolvemos a la empresa LOGISTA, SA de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el n.º 2419 0000 000164 13.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no

concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden

HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



Incapacidad permanente derivada de enfermedad común: Exclusión del cómputo de los días-cuota a efectos del cálculo de la base regular o el porcentaje aplicable a ella por años de cotización. Fijación de doctrina jurisprudencial.

Sentencia TS de 17 de abril de 2013, ILJ 604/2013

Ponente: Sr. Arastey Sahun

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

“Partimos” en este recurso de una incapacidad permanente en grado de total para profesión habitual derivada de enfermedad común y, tal y como se precisa en la fundamentación jurídica del recurso de casación para unificación de doctrina que se examina, se trata de determinar si los denominados días-cuota derivados de la cotización de pagas extraordinarias deben computarse, no solamente, en su caso, para determinar y completar el periodo de cotización exigible para tener derecho al acceso a las prestaciones económicas de incapacidad permanente derivadas de enfermedad común de la Seguridad Social, sino además para el cálculo de la base reguladora o para el porcentaje aplicable por años de cotización, con lo que tal base reguladora resultaría incrementada.

Tanto la sentencia de instancia como la dictada en suplicación adicionaron a los días efectivamente cotizados los correspondientes a las pagas extraordinarias, una decisión que ahora es impugnada por el INSS alegando la vulneración de los artículos 140.1 y 161.1.b) de la LGSS y numerosa jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo, que sostiene que los días cuota se computarán exclusivamente a los fines de completar el periodo de carencia en la prestación de incapacidad permanente, pero no para mejorar la base reguladora de dicha prestación atendiendo a la equiparación de días de cotización a días de trabajo cotizado.

La cuestión formulada ya ha sido examinada en sentencias dictadas por la Sala IV del Tribunal Supremo el 28 de enero de 2013 y en sentencias de 24 de enero y 4 de julio de 1995, 25 de junio de 2008 o 27 de octubre de 2009, una jurisprudencia que se fundamentaba en la normativa de Seguridad Social aplicable con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y, en concreto, respecto a la invalidez permanente derivada de contingencias comunes en los artículos 138 (beneficiarios) y 140.1 (base reguladora) LGSS y con relación a la pensión de jubilación en sus artículos 161.1 (beneficiarios) y 163.1 (cuantía de la pensión en redacción dada por Ley 35/2002, de 12 julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible). Esa normativa varía tras la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en la que expresamente en materia de jubilación contributiva se suprime la posibilidad de aplicación de la doctrina jurisprudencial de los días-cuota a efectos de carencia, pues para acreditar el periodo mínimo de cotización necesario para poder acceder a la pensión (15 años), se computarán sólo los días efectivos de cotización y no los correspondientes a las pagas extraordinarias y se contempla que dicha modificación se fuera introduciendo progresivamente a lo largo de los siguientes cinco años (artículo 3, pero tal norma de aplicación paulatina fue posteriormente dejada sin efecto por la DD única.1.a del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, de medidas para la reducción del déficit público); y en materia de incapacidad

permanente exclusivamente, en cuanto ahora afecta, se reduce el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores menores de 31 años para poder recibir esta prestación (artículo 1. Dos). En este sentido, el Tribunal entiende que la única incidencia que puede tener la Ley 40/2007 en la doctrina jurisprudencial sobre los denominados días-cuota, cotizaciones por pagas extraordinarias, a efectos de completar el período de carencia respecto de las prestaciones contributivas de incapacidad permanente derivada de enfermedad común y de jubilación, se debe limitar a esta última prestación de jubilación, única que ha sufrido modificación legal la determinación del periodo de carencia para su acceso, al haberse modificado expresamente el artículo 161.1.b) LGSS, tesis también sostenida por tanto por el Ministerio Fiscal como por el INSS en sus respectivos escritos.

Basándose en esta argumentación, el Tribunal Supremo sienta como doctrina jurisprudencial sobre los días-cuota, entendida en el sentido de que la cotización por las pagas extraordinarias aprovecha exclusivamente para el período de cotización necesario para la concesión del derecho a prestaciones, a cuyos efectos el año no consta sólo de los 365 días naturales, sino de éstos y de los días-cuotas abonados por gratificaciones extraordinarias, sigue plenamente vigente para la determinación del periodo de carencia de las prestaciones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, pero ya no por lo que se refiere al cálculo del periodo de carencia necesario para la pensión de jubilación, respecto de la cual la Ley 40/2007 ha incorporado al artículo 161.1.b) LGSS la misma previsión de que “a efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias”, que ya había introducido la Ley 35/2002 en el número 3.d) del citado artículo respecto de la jubilación anticipada. No debiéndose, con fundamento en dicha Ley 40/2007, modificar la doctrina jurisprudencial que ha venido excluyendo el cómputo de los días-cuota a efectos del cálculo de la base regulara o el porcentaje aplicable a ella por años de cotización, puesto que las pagas extras se prorratan en los doce meses de cotización y, por tanto, ya se computan para el cálculo de la base reguladora y que, de entenderse lo contrario y adicionar los días-cuota, existiría una duplicidad en lo que a tales pagas extraordinarias afecta.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Con fecha 17-01-2012 el Juzgado de lo Social n.º 4 de Granada dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: “ 1.º.- Dña. Mari Trini, vecina de Alfacar (GR), por resolución del INSS de 2-06-2010 fue declarada afectada de incapacidad permanente total para su profesión de maestra de primaria sobre una base reguladora de 1.549,06 €.

2.º.- Con fecha 19 de noviembre de 2010 la actora solicitó del INSS la modificación de la resolución en lo concerniente a la base reguladora, a la vista de la Resolución de 27-10-10 de la TGSS rectificando datos relativos a periodos cotizados (Folio 6), dictándose por el INSS resolución en 2-12-10, fijando la base reguladora en la suma de 1.781,42 € (por la inicialmente determinada de 1.549,06€) al computar 31 años de cotización, más los que restaban para cumplir los 65 años.- En citada resolución se hacía expresa advertencia a la actora acerca de que contra la misma podía interponer demanda ante el Juzgado de lo Social.

3.º.- Entendiendo la parte demandante que procedía se hubiesen adicionado además, los días asimilados por pagas extra, lo que significaría computar, sobre los 31 años tenidos en cuenta, otros cinco años mas; y que la base reguladora resultante alcanzaría por ello el 100% de la teórica, es decir 1.936,33 €, presentó demanda jurisdiccional en 24 de enero de 2011.”

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: “Estimo la demanda interpuesta por Mari Trini contra INSS fijando la cuantía de la base reguladora de la prestación de incapacidad

permanente reconocida a la parte demandante en la suma de 1.936,33 €, condenando al Organismo demandado a estar y pasar por tal declaración.”

Segundo.—La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el INSS ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada la cual dictó sentencia en fecha 20-06-2012, en la que consta el siguiente fallo: “Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el INSS contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Granada en fecha 17/01/12, en autos seguidos a instancia de Mari Trini en reclamación sobre Materias Seguridad Social contra INSS, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.”

Tercero.—Por la representación de la Fiscalía General del Estado se preparo el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación el 6-07-2012. Por Diligencia de Ordenación de 8-10-2012 se tuvo por formalizado el recurso por el Ministerio Fiscal, en el que se alega infracción de la sentencia en los arts. 140.1, y 161.1b) LGSS.

Cuarto.—Por providencia de esta Sala de fecha 25-10-2012 se admitió a trámite el presente recurso. Dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a las representaciones procesales de las partes recurridas para que formalicen su impugnación en el plazo de quince días.

Quinto.—Evacuado el traslado de impugnación por las partes recurridas, y al ser parte recurrente el Ministerio Fiscal y no siendo pertinente la emisión de informe, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10-04-2013, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—1.- La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificada consiste en determinar si los denominados días-cuota derivados de la cotización de pagas extraordinarias deben computarse, no solamente, en su caso, para determinar y completar el periodo de cotización exigible para tener derecho al acceso a las prestaciones económicas de incapacidad permanente derivadas de enfermedad común de la Seguridad Social, sino además para el cálculo de la base reguladora o para el porcentaje aplicable por años de cotización, con lo que tal base reguladora resultaría incrementada (en el caso ahora enjuiciado, una incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual derivada de enfermedad común).

2.- A efectos de determinar los años cotizados para fijar por tal concepto el porcentaje aplicable a la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente en grado de total derivada de enfermedad común que el beneficiario demandante tenía reconocida en vía administrativa, tanto la sentencia de instancia estimando la pretensión actora adicionaron a los días efectivamente cotizados los correspondientes a las pagas extraordinarias. En la sentencia de suplicación se razonaba, para desestimar el recurso de tal clase formulado por la Entidad gestora, que tras la reforma ex Ley 40/2007 “*efectivamente, para la jubilación se excluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, pero, sin embargo dicha exclusión no se efectúa de manera expresa para el precepto regulador de la base reguladora para la incapacidad permanente, teniendo además en cuenta que de conformidad con el 140.1 la base reguladora de la incapacidad permanente se determina por las bases de cotización de los meses anteriores que allí se especifican, y Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social señala en su Artículo 23 : Z...Base de cotización. 1. En el Régimen General de la Seguridad Social la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del mismo, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena. A) Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año...Z, en consecuencia, si se cotiza por totalidad de percepciones obtenidas por el trabajador incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias y éstas se encuentran contenidas para obtener la base reguladora sin exclusión expresa, como ocurre para la jubilación, es por ello que debe ser incluidas para el cálculo de la base reguladora de la incapacidad permanente...*”. Con ello, la Sala de Granada reproducía anteriores sentencias dictadas por ella misma.

3.- Al amparo del art. 219.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), se interpone por el Ministerio Fiscal recurso de casación para la unificación de doctrina, en su función de defensa de la legalidad, a instancia del INSS, como entidad pública que, por las competencias que tiene atribuidas, ostenta interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa, dado que, sin existir doctrina unificada en la materia litigiosa, se ha constatado la dificultad de la cuestión pudiera acceder a la unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos (dadas las múltiples sentencias de esta Sala invocadas por el Ministerio Fiscal en las que se no se ha entrado a conocer de la cuestión por falta del requisito o presupuesto de contradicción de sentencias, entre otras, la STS/IV 27-diciembre-2011- rcud 4328/2010 y las que en ella se citan); afectando la sentencia que se dicte a la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida conforme a las

pretensiones oportunamente deducidas por el Ministerio Fiscal por haberse adherido al recurso el INSS, legitimado para impugnar la referida resolución.

4.- El recurso del Ministerio Fiscal se desarrolla a través de un único motivo por considerar infringidos los arts. 140.1 y 161.1.b) LGSS y numerosa jurisprudencia de la Sala IV, iniciada en la sentencia de 10-junio-1974, aplicada en las de 3-marzo-1992 y 24-enero-1995, y reiterada en las de 20-junio-2002, 25-junio-2008, 27-octubre-2009, 15-febrero-2011 y 18-enero-2011, conforme a las cuales, los días cuota se computarán exclusivamente a los fines de completar el periodo de carencia en la prestación de incapacidad permanente, pero no para mejorar la base reguladora de dicha prestación atendiendo a la equiparación de días de cotización a días de trabajo cotizado. Argumenta que incluso el limitado efecto admitido por la jurisprudencia de cómputo de los días-cuota para completar el periodo de carencia ha resultado afectado por la actual regulación legal, pues el vigente art. 161.1.b) LGSS dispone que las pagas extraordinarias ya no se tendrán en cuenta ni siquiera “*a efectos de cómputo de años cotizados*” respecto a la pensión de jubilación. El precepto, destaca el Ministerio Fiscal, guarda silencio sobre la prestación de incapacidad permanente como lo hacía antes de la modificación, pero, ello no obsta, a que mantenga su virtualidad la doctrina unificada, construyendo el cómputo de los días-cuota, exclusivamente a los fines de completar el periodo de carencia, pero no para mejorar la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente. Prosigue el recurso señalando como el punto de partida para determinar la naturaleza de los días cuota ha de ser la sentencia de 10-junio-1974, consistente en que al no imponer los textos legales una distinción entre los efectos que produce la cotización por pagas extraordinarias, en cuanto al cómputo del periodo de carencia, debe prevalecer el concepto de “*día-cuota*” sobre el de “*día de trabajo cotizado*”, de modo que la cotización por las pagas extraordinarias aprovecha para el periodo necesario para la concesión del derecho a prestaciones, a cuyos efectos el año no consta solo de 365 días naturales, sino de estos y de los días-cuota abonados por pagas extraordinarias; y concluyendo que han de excluirse los días-cuota para la determinación de la base reguladora.

Segundo.—La cuestión que se suscita en el presente recurso ha sido ya abordada en las dictadas por el Pleno de esta Sala IV el 28 de enero de 2013 (rcud. 812/12, 814/12), todas ellas resolviendo idénticos recursos del Ministerio Fiscal interpuestos frente a sentencias análogas de la misma Sala de Granada.

En ellas hemos recordado que “*la doctrina de los denominados días-cuota es de creación jurisprudencial. Fue la sentencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 10-junio-1974, dictada en el ahora extinto recurso de casación en interés de ley, la que fija su concepto y aplicabilidad, pero referida esencialmente a la determinación del periodo de carencia tanto con respecto a la jubilación como a la invalidez permanente. En esta línea interpretativa se fue desarrollando la posterior jurisprudencia de esta Sala, como es dable deducir, entre otras, de las sentencias que a continuación destacamos*”.

En la STS/IV 24-enero-1995 (rcud 735/1994), relativa a una pensión de jubilación del RGSS ya se rechazó que a los efectos de fijación del porcentaje aplicar a la base reguladora por años cotizados (lo que incide en el importe económico de la prestación) se debieran contabilizar, además de los días naturales comprendidos en el correspondiente período, los denominados “*días- cuota*”, es decir los días que se corresponden a las pagas o gratificaciones extraordinarias recibidas por el trabajador y por los que éste satisfizo las pertinentes cotizaciones. Debe tenerse en cuenta señalamos ahora, para valorar dicha doctrina, que las pagas extras se prorratean en los doce meses de cotización (art. 23 RD 2064/1995 de 22-diciembre) y que, por tanto, ya se computan para el cálculo de la base reguladora y que, de

entenderse lo contrario y adicionar los días-cuota, existiría una duplicidad en los que tales pagas extraordinarias afecta. Se afirmaba en la citada STS/IV 24-enero-1995 que “Es cierto que la sentencia de esta Sala de 10 de Junio de 1974, dictada en interés de la ley, ha mantenido que cuando la ley exige determinado número de días de cotización Zdeben contabilizarse ‘cotizaciones’, pues... los textos legales no imponen, ni de sus términos puede deducirse, una distinción entre los efectos que produce la cotización por las pagas ordinarias y por las extraordinariasZ; pero no puede olvidarse que esa misma sentencia se cuidó de fijar el ámbito y el alcance de tal regla, y así precisa que Zla cotización por las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad aprovecha para los dos efectosZ siguientes, a saber, por un lado, Zconceder el derecho a la prestaciónZ, es decir ser tenidas en cuenta al objeto de la cobertura del período de carencia preciso a tal fin, y por otro lado Zcalcular la cuantía de las bases tarifadasZ, lo que en definitiva incide sobre el montante de la base reguladora de la prestación. Y es obvio que el tema de que se trata en esta litis está claramente fuera del radio de acción de esos Zdos efectosZ, por lo que no es posible mantener que le es aplicable la doctrina de esta sentencia que comentamos; máxime cuando los fines y objetivos a que responde el porcentaje que regula el art. 155-1 de la LGSS, son claramente diferentes de aquellos que son propios del período de carencia y del importe de la base reguladora”; recuerda que “Sin duda la doctrina aludida ha sido seguida por otras sentencias de esta Sala (citamos, como exponente, las de 12 de Marzo de 1973, 17 de Febrero de 1975, y 3 de Marzo y 21 de Abril de 1978), pero en todas ellas se han mantenido los límites antedichos de que habla la referida sentencia de 10 de Junio de 1974, sin que ninguna de ellas haya extendido tal doctrina a supuestos análogos al de autos”, concluyendo que “Por consiguiente, es forzoso concluir que a los efectos de determinar los años de cotización, a que se refieren el art. 155 de la LGSS, el art. 27 del Reglamento General de Prestaciones y los arts. 7 y 8 de la Orden Ministerial de 18 de Enero de 1967, no se pueden tener en cuenta los Zdías-cuotaZ o días cotizados en razón de las pagas o gratificaciones extraordinarias”. En idéntico sentido, entre otras, la posterior STS/IV 27-enero-1998 (rcud 2145/1997).

La STS/IV 4-julio-1995 (rcud 959/1994), con relación a la pensión de jubilación del RETA y en lo relativo al porcentaje por años cotizados, ya declaró, reiterando doctrina, que a tales efectos no se computan los correspondientes a las pagas extras, “es decir, los días que se corresponden a las pagas o gratificaciones extraordinarias incluidas en las correspondientes bases de cotización”, argumentando que la doctrina ha sido ya unificada por la Sala en su sentencia de 24-enero-1995 y que “Esta sentencia establece que, a la vista de las normas aplicables - artículo 155.1 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, artículo 27 del Decreto 3158/1966, y artículos 7 y 8 de la Orden de 18 de enero de 1967-, a las que en el presente caso hay que unir la disposición adicional primera de la Ley 26/1985, Zes forzoso entender que las mismas se refieren a días naturales de cotización, y que por tanto tales días naturales o reales son los únicos que se pueden tomar en consideración a fin de llevar a cabo el cómputo de años preciso para la aplicación del referido porcentajeZ, ya que Zla finalidad que se persigue con la fijación de este porcentaje es la de establecer una proporción entre la cuantía de la pensión de jubilación y el tiempo real de trabajo y cotización, y si los cálculos pertinentes se hiciesen admitiendo cotizaciones que no responden a tiempo real y efectivo sino al cobro de unas especiales percepciones o gratificaciones, se quebraría dicha proporción y finalidadZ. La sentencia añade que este criterio no contradice el de la sentencia de 10 de junio de 1974, dictada en interés de la Ley, porque en ésta el cómputo de los días de cotización correspondientes a las pagas

extraordinarias no se extiende a la determinación del porcentaje aplicable. Esta conclusión resulta de mayor evidencia en un régimen como el de trabajadores autónomos, en el que no hay percepción real de pagas extraordinarias y para el que la disposición adicional primera de la Ley 26/1985 prevé de forma expresa que el cálculo se realizará únicamente Zen función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario”.

En nuestra STS/IV 25-junio-2008 (rcud 2502/2007) se aplica a los trabajadores a tiempo parcial la doctrina de los días-cuota, computándolos específicamente para completar exclusivamente la carencia a efectos de las prestaciones de incapacidad permanente absoluta, estableciendo que la doctrina de la STS/Social 10-junio-1974 “que han reiterado luego varias sentencias, entre las que cabe citar las de 17-2-75, 3-3-92 (rcud 1412/91), 24-1-95 (rcud 735/94), 4-7-95 (rcud 959/94), 17-4-97 (rcud 3255/96) y 20-6-02 (rcud 1463/01) se estableció en relación con trabajadores que prestan servicios a tiempo completo, de modo que la Sala no se ha pronunciado aún respecto del trabajo a tiempo parcial. Pero, dados los principios en que se enmarca la legislación relativa a este tipo de trabajo, resulta evidente que dicha doctrina le es igualmente aplicable”. Posteriormente, como recuerda la STS/IV 27-octubre-2009 (rcud 311/2009), recaída en un asunto similar a los antes referidos de los porcentajes en el RGSS y en el RETA, -- en el que la cuestión suscitada consistía en determinar si habían de incluirse los días-cuota de las pagas extraordinarias para el cálculo del importe de la “prorrata temporis” que correspondía abonar a la Seguridad Social Española, en una pensión de incapacidad permanente para cuya concesión y cálculo se habían tenido que computar cotizaciones hechas en Suiza y en España --, “por lo que se refiere a la naturaleza de los días-cuota por pagas extras, el punto de partida ha de ser la conocida STS de 10 de junio de 1974 dictada en interés de ley, en la que se estableció una doctrina que consiste en que al no imponer los textos legales una distinción entre los efectos que produce la cotización por las pagas ordinarias y por las extraordinarias, en cuanto al cómputo de período de carencia debe prevalecer el concepto Zdía-cuotaZ sobre el de Zdía de trabajo cotizadoZ, de modo que la cotización por las pagas extraordinarias aprovecha para el período de cotización necesario para la concesión del derecho a prestaciones, a cuyos efectos el año no consta sólo de los 365 días naturales, sino de éstos y de los días-cuotas abonados por gratificaciones extraordinarias. Doctrina que, como recuerda nuestra STS de 18 de junio de 2.008 ... sigue vigente, salvo por lo que se refiere al cálculo del período de carencia necesario para la pensión de jubilación, respecto de la cual la Ley 40/2007 ha incorporado al art. 161.1.b) LGSS la misma previsión de que Za efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinariasZ que ya había introducido la Ley 35/2002 en el número 3.d) del citado artículo respecto de la jubilación anticipada”, añadiendo que “De lo anterior se desprende que para la pensión incapacidad permanente sigue teniendo plena virtualidad la doctrina jurisprudencial del Zdía-cuotaZ, pero con el alcance y la naturaleza que la propia jurisprudencia le atribuye, esto es, que solo tiene esa condición en tanto en cuanto se precise acudir a su cómputo para completar la carencia” y concluyendo que “Por ello, con arreglo a la legislación interna española, ese tiempo que podría haber tenido virtualidad como tiempo cotizado sólo en caso de que se necesitara para completar la carencia que se exige en el artículo 138 LGSS, realmente no lo tuvo en este caso, sin perjuicio de que en el cálculo del importe de la pensión sí se hubiera tenido en cuenta la cantidad cotizada en la que se han de incluir los devengos del trabajador reglamentariamente previstos, entre los que están las pagas extraordinarias”. En definitiva, que la doctrina de los

días-cuota solamente es aplicable “en tanto en cuanto se precise acudir a su cómputo para completar la carencia”.

Hemos añadido que, “sobre si el cómputo de pagas extras a los efectos del cumplir el periodo de carencia debe aplicarse incluso respecto de los períodos sin cotización efectiva, la jurisprudencia social se ha pronunciado negativamente, afirmando que la doctrina de los días-cuota no puede aplicarse a los periodos en los que no ha habido obligación de cotizar, aunque los mismos deban tenerse en cuenta legalmente a los efectos de completar el periodo de carencia de la incapacidad permanente, es decir, que no cabe computar los días-cuota teóricos que corresponderían a las pagas extraordinarias que no existen ni como cotizadas ni como percibidas. En este sentido, entre otras, la STS/IV 28-mayo-2003 (rcud 4120/2002) establece y reitera respecto del “problema relativo a si resultan o no computables, para lucrar la prestación de la que aquí se trata, las cotizaciones que pudieran corresponder al período máximo de duración de la incapacidad temporal”, que “La doctrina en la materia ya ha sido unificada reiteradamente por esta Sala... Dicha doctrina se recoge, entre otras, en nuestra Sentencia de 20 de Julio de 2001 (Recurso 4084/00) ... se razona en los siguientes términos: *“Ztal y como se recuerda en la sentencia de esta Sala de 19 de julio de 1.996, en la que se recogen otras anteriores como las de 18 de Octubre, 7, 25 y 27 de Noviembre, 13, 20, 27 y 30 de Diciembre de 1991, 27 de Enero, 5, 6, 14, y 29 de Febrero, 21 de Marzo, 4, 9 y 20 de Abril, 2, 8, 14, 22, 25, 29 y 30 de Mayo, 2, 9, 10, 15, 17, 18, 23, 24, 26 y 30 de Junio y 3 de Julio de 1992, 2 y 8 de Febrero, 19 de Abril y 17 de Mayo de 1993 y 21 y 24 de Enero de 1994, no existe obligación de cotizar a la Seguridad Social durante el tiempo que el trabajador permanece en incapacidad laboral transitoria (hoy incapacidad temporal) después de extinguido el contrato de trabajo y después de extinguido también el derecho a la prestación de desempleo, a pesar de que siga cobrando a cargo del INSS el pertinente subsidio de incapacidad temporal, y ello porque ZLo dispuesto por el art. 70.4 LGSS, --texto de 1.974-- respecto al mantenimiento de la obligación de cotizar durante la situación de ILT, no debe ser interpretado aisladamente sino poniéndolo en relación con las normas que imponen el deber de cotizar, los sujetos pasivos de tal deber y persistencia de las situaciones que lo generan, cuales son principalmente el art. 67 de la citada Ley, conforme al cual están obligados a cotizar los trabajadores y los empresarios por cuya cuenta trabajen -lo que sitúa el deber de estos hasta la extinción del vínculo laboral- así como los arts. 12 y 19 de la Ley 31/1.984, de 2 de agosto, que impone la obligación de cotizar al INEM, si bien sólo durante el período en que haya de abonar prestación por desempleo o cuando, dentro del mismo, se produzca situación de incapacidad laboral o transitoria. Es claro, pues, que las mencionadas normas no imponen a las empresas, después de extinguido el contrato de trabajo con baja de trabajador, como tampoco al INEM, después de agotado la prestación por desempleo, deber alguno de cotizar, deber que igualmente es inexistente para el INSS, pues no hay norma alguna que lo establezca, sin que quepa presumirlo, según resulta de lo dispuesto por el art. 1090 del Código Civil Z.- Por ello, no existe infracción en la sentencia recurrida del art. 6 de la Orden de 22 de enero de 1.991, pues esta norma se refiere a la obligación de cotizar durante la situación de incapacidad laboral transitoria en la situación de relación laboral viva o en curso, por eso se habla en el precepto de la forma de cálculo de la cotización, en relación con los salarios del trabajador en el periodo anterior al inicio de la situación.- Si, como se ha dicho, en estas situaciones de pago directo de prestaciones de IT no hay obligación de cotizar, no hay cotizaciones por tanto y sólo se perciben aquéllas prestaciones, no cabe tampoco computar los días-cuota teóricos que corresponderían a las pagas extraordinarias que no existen*

ni como cotizadas ni como percibidas, por lo que la sentencia recurrida no infringió aquél precepto ni tampoco el art. 4.4 del Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, en contra de lo que se afirma en el recurso. Con arreglo a éste precepto y a efectos de completar el período de carencia preciso para tener derecho a las prestaciones de invalidez permanente puede computarse como efectivamente cotizado el período de los dieciocho meses del plazo máximo de duración de la incapacidad laboral transitoria (ILT, ahora incapacidad temporal), aún cuando en realidad el presunto inválido no hubiera llegado a acceder a esa situación. Pero en este caso, no consta que existiese ese periodo ficticio computable a efectos de carencia en el que la demandante hubiese permanecido, sino que, por el contrario, se le ha computado toda su extensión y únicamente no se han tenido en cuenta los tiempos o días teóricos correspondientes a las pagas extraordinarias... Z. Doctrina seguida, entre otras, por las SSTs/IV 20-julio-2001 (rcud 4084/2000) y 5-octubre-2006 (rcud 3201/2005).”

Además, recordábamos que, “los días-cuota a efectos de completar el periodo de carencia únicamente se han tenido en cuenta en los distintos Regímenes de la Seguridad Social a partir de la fecha en la que en los mismos existió la obligación de cotizar por pagas extraordinarias. Así, entre otras, la STS/IV 5-octubre-2006 (rcud 3201/2005), señala que “esta Sala al abordar la cuestión ahora debatida se ha pronunciado... en sus sentencias de 3 de marzo de 1992 (rec. 1412/91) y 17 de abril de 1997 (rec. 3255/1996) ..., estableciendo que también en Autónomos, debe darse, para el cómputo de cotizaciones, primacía al día cotizado sobre el día natural, por aplicación de la doctrina jurisprudencial sobre el día-cuota que estableció el Tribunal Supremo en su sentencia 10 de junio de 1974 (rec. 49.273) dictada en interés de ley. Pero que ello solo es posible, con apoyo en la Ley 26/1985 de 31 julio, que -- sin efecto retroactivo alguno -- equipara en sus arts. 3.1 y 6.2 la forma de calcular las pensiones de jubilación e invalidez de los distintos Regímenes de la Seguridad Social, a partir del 1 de enero de 1986 en adelante, dado que esa fue la fecha de entrada en vigor del RD 2475/1985 de 27 de diciembre, que contiene (art. 9) el sistema de cotización a dicho Régimen Especial para el ejercicio económico siguiente”.

Por último remarcábamos que, “excepcionalmente, pero sin que de ello sea dable entender que haya existido una variación de la anterior interpretación ni que configuren la jurisprudencia de esta Sala, de la redacción de alguna sentencia no directamente aplicable al tema ahora planteado, sino al computo del tiempo para alcanzar la condición de trabajador fijo con fundamento en un Acuerdo alcanzado en el seno de una empresa publica, se hacen genéricas referencias a una posible aplicación por analogía de la doctrina de los días-cuota que se rechaza, indicando a modo de “obiter dicta” que “las cotizaciones correspondientes a las pagas extraordinarias (los denominados “días-cuota”) únicamente inciden en el importe o cuantía concreta de las bases económicas (porcentaje y base reguladora) sobre las que calcular las prestaciones del sistema público de Seguridad Social” (SSTS/IV 15-febrero-2010 -rcud 184/2009 -, 18-enero-2011 -rcud 2352/2010 -, 23-mayo-2011 -rcud 3267/2010 -).”

Tercero.—1.- La referida jurisprudencia se fundamentaba, esencialmente, en la normativa de Seguridad Social aplicable con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 40/2007. En concreto respecto a la invalidez permanente derivada de contingencias comunes en los arts. 138 (beneficiarios) y 140.1 (base reguladora) LGSS y con relación a la pensión de jubilación en sus arts. 161.1 (beneficiarios) y 163.1 (cuantía de la pensión en redacción dada por Ley 35/2002, de 12 julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible) LGSS, en los que se disponía:

A) Respecto a la invalidez permanente, que “1. Tendrán derecho

a las prestaciones por invalidez permanente las personas incluidas en el Régimen General que sean declaradas en tal situación y que, además de reunir la condición general exigida en el apartado 1 del artículo 124, hubieran cubierto el período mínimo de cotización que se determina en el apartado 2 de este artículo, salvo que aquélla sea debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad profesional, en cuyo caso no será exigido ningún período previo de cotización “; que “ 2. En el caso de pensiones por invalidez permanente, el período mínimo de cotización exigible será: a) Si el sujeto causante tiene menos de veintiséis años de edad, la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión; b) Si el causante tiene cumplidos veintiséis años de edad, un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.- En el caso de prestación por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, el período mínimo de cotización exigible será de mil ochocientos días, que han de estar comprendidos en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad laboral transitoria de la que se derive la invalidez permanente “ y que “ 3. No obstante lo establecido en el apartado 1 de este artículo, las pensiones de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivadas de contingencias comunes podrán causarse aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta.- En tales supuestos, el período mínimo de cotización exigible será, en todo caso, de quince años, distribuidos en la forma prevista en el último inciso del apartado 2.b) de este artículo... “ (art. 138.1, 2 y 3 LGSS); y “ La base reguladora de las pensiones de invalidez permanente derivada de enfermedad común será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los noventa y seis meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.- El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final del presente apartado:... - 2. En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el número anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.- 3. Respecto a las pensiones de invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente no laboral a que se refiere el apartado 3 del artículo 138, para el cómputo de su base reguladora, se aplicarán las reglas previstas en el apartado 1 del presente artículo.- 4. Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, dichas lagunas se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento para trabajadores mayores de dieciocho años “ (art. 140.1 LGSS).

B) Con respecto a la prestación de jubilación contributiva, que “ Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones: a) Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos

deberán estar comprendidos dentro de los ocho años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho “ (art. 161.1 LGSS) y que “ 1. La cuantía de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes: 1.º Por los primeros 15 años cotizados: el 50 por 100.- 2.º A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por 100, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente “ (art. 163.1 LGSS en redacción dada por Ley 35/2002).

2.- La anterior normativa varía tras la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (vigente desde 1-enero-2008 -DF 6.º), en la que expresamente en materia de jubilación contributiva se suprime la posibilidad de aplicación de la doctrina jurisprudencial de los días-cuota a efectos de carencia, pues para acreditar el período mínimo de cotización necesario para poder acceder a la pensión (15 años), se computarán sólo los días efectivos de cotización y no los correspondientes a las pagas extraordinarias y se contempla que dicha modificación se fuera introduciendo progresivamente a lo largo de los siguientes cinco años (art. 3, pero tal norma de aplicación paulatina fue posteriormente dejada sin efecto por la DD única.1.a del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, de medidas para la reducción del déficit público); y en materia de incapacidad permanente exclusivamente, en cuanto ahora afecta, se reduce el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores menores de 31 años para poder recibir esta prestación (art. 1. Dos). Así:

A) En materia de incapacidad permanente, se modifica el art. 138.2 LGSS (beneficiarios), disponiéndose que “ En el caso de pensiones por incapacidad permanente, el período mínimo de cotización exigible será: a) Si el sujeto causante tiene menos de treinta y un años de edad, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión; b) Si el causante tiene cumplidos treinta y un años de edad, la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.- En los supuestos en que se acceda a la pensión de incapacidad permanente desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de los diez años, dentro de los cuales deba estar comprendido, al menos, la quinta parte del período de cotización exigible, se computará, hacia atrás, desde la fecha en que cesó la obligación de cotizar.- En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido, respectivamente, en los apartados 1, 2 y 4 del artículo 140.- En el caso de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, el período mínimo de cotización exigible será de mil ochocientos días, que han de estar comprendidos en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente “; e igualmente se modifican las n.º 1 y 3 del art. 140 (base reguladora) LGSS, disponiéndose que “ 1. La base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común se determinará de conformidad con las siguientes normas: a) Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca

el hecho causante.- El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de las mismas.- 1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal.- 2.ª Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.... b) Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el apartado 1 del artículo 163, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.- El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido “ y que “ 3. Respecto a las pensiones de incapacidad absoluta o gran invalidez derivadas de accidente no laboral a que se refiere el apartado 3 del artículo 138, para el cómputo de su base reguladora, se aplicarán las reglas previstas en la norma a) del apartado 1 del presente artículo “.

B) En materia de jubilación contributiva, la reforma ex Ley 40/2007 en cuanto ahora esencialmente nos afecta, por una parte, suprime los apartados 2 y 3 del art. 161 LGSS (beneficiarios), pasando sus actuales apartados 4, 5 y 6 a ser, respectivamente, los apartados 2, 3 y 4, y, por otra parte, el apartado 1 del art. 161 queda redactada del siguiente modo: “ b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.- En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de dos años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.- En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido en el apartado 1 del artículo 162 “.

Cuarto.—1.- En definitiva, -- siguiendo el precedente que la Ley 35/2002 había establecido exclusivamente para la carencia a efectos de la jubilación anticipada, modificando el art. 161.3.c LGSS y excluyendo la aplicación de la doctrina jurisprudencial de los días-cuota (“ Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias “), como recuerda “ en obiter dicta “ la STS/IV 25-junio-2008 (rcud 2502/2007) --, la única incidencia que entendemos puede tener la Ley 40/2007 en la doctrina jurisprudencial sobre los denominados días-cuota, cotizaciones por pagas extraordinarias, a efecto de completar el período de carencia respecto de las prestaciones contributivas de incapacidad permanente derivada de enfermedad común y de jubilación, se debe limitar a esta última prestación de jubilación, única que ha sufrido modificación legal la determinación del período de carencia para su acceso, al haberse modificado expresamente el art. 161.1.b) LGSS. En este sentido se pronuncian tanto el Ministerio Fiscal como el INSS en sus respectivos escritos.

2.- Por lo que debe establecerse como doctrina, lo que a modo de “ obiter dicta “ se afirmaba, entre otras, en la citada STS/IV 25-

junio-2008, y declarar que la doctrina jurisprudencial sobre los días-cuota, -- entendida en el sentido de que la cotización por las pagas extraordinarias aprovecha exclusivamente para el período de cotización necesario para la concesión del derecho a prestaciones, a cuyos efectos el año no consta sólo de los 365 días naturales, sino de éstos y de los días-cuotas abonados por gratificaciones extraordinarias --, sigue plenamente vigente para la determinación del período de carencia de las prestaciones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, pero ya no por lo que se refiere al cálculo del período de carencia necesario para la pensión de jubilación, respecto de la cual la Ley 40/2007 ha incorporado al art. 161.1.b) LGSS la misma previsión de que “ a efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias “ que ya había introducido la Ley 35/2002 en el número 3.d) del citado artículo respecto de la jubilación anticipada. No debiéndose, con fundamento en dicha Ley 40/2007, modificar la doctrina jurisprudencial que ha venido excluyendo el cómputo de los días-cuota a efectos del cálculo de la base regular o el porcentaje aplicable a ella por años de cotización, puesto que, como se destaca en los escritos de impugnación, las pagas extras se prorratean en los doce meses de cotización y, por tanto, ya se computan para el cálculo de la base reguladora y que, de entenderse lo contrario y adicionar los días-cuota, existiría una duplicidad en lo que a tales pagas extraordinarias afecta.

Quinto.—Por todo lo expuesto, al igual que en nuestras sentencias anteriores, debe estimarse el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ministerio Fiscal, en su función de defensa de la legalidad, a instancia del INSS, como entidad pública que, por las competencias que tiene atribuidas, ostenta interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa, dado que, sin existir doctrina unificada en la materia litigiosa, se ha constatado la dificultad de la cuestión pudiera acceder a la unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos (dadas las múltiples sentencias de esta Sala invocadas por el Ministerio Fiscal en las que se no se ha entrado a conocer de la cuestión por falta del requisito o presupuesto de contradicción de sentencias); afectando la presente sentencia a la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida conforme a las pretensiones oportunamente deducidas por el Ministerio Fiscal y habiendo adherido al mismo el INSS, legitimado para impugnar la referida resolución; y siendo ésta estimatoria, se fija, además, en el fallo la doctrina jurisprudencial, el que se publicará en el BOE y, a partir de su inserción en él, complementará el ordenamiento jurídico, vinculando en tal concepto a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social diferentes del Tribunal Supremo (art. 219.3 LRJS). Sin costas (art. 235.1 LRJS).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el MINISTERIO FISCAL, en su función de defensa de la legalidad, a instancia del INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, frente a la sentencia dictada el 20 de junio de 2012 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada, en recurso de duplicación n.º 978/12, interpuesto contra la sentencia de fecha 17 de enero de 2012, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Granada, en autos núm. 42/11, seguido a instancia de Dña. Mari Trini contra la referida Entidad Gestora. Casamos y anulamos la sentencia de duplicación impugnada y, resolviendo el debate suscitado en duplicación, estimamos el recurso de tal clase interpuesto por la Entidad gestora y desestimamos la demanda, absolviendo al INSS de las pretensiones en su contra formuladas. Sin costas.

Fijamos en este fallo la doctrina jurisprudencial declarando que:

a) Al exclusivo objeto de obtener la carencia exigible para poder acceder a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, sigue vigente la doctrina jurisprudencial sobre los denominados días-cuota por gratificaciones extraordinarias, de forma que a los mencionados efectos de cómputo carencial, el año no consta sólo de los 365 días naturales, sino de éstos y de los días-cuotas abonados por gratificaciones extraordinarias;

b) Tras la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, vigente desde 1-enero-2008, dicha doctrina ya no resulta aplicable en cuanto se refiere al cálculo del periodo de carencia necesario para la pensión de jubilación, al haberse incorporado al art. 161.1.b) LGSS la previsión de que “a efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional

correspondiente por pagas extraordinarias”;

c) No debemos modificar, con pretendido fundamento en dicha Ley 40/2007, la doctrina jurisprudencial que ha venido excluyendo el cómputo de los días-cuota a efectos del cálculo de la base reguladora o el porcentaje aplicable a ella por años de cotización.

Publíquese el presente fallo en el BOE y, a partir de su inserción en él, complementará el ordenamiento jurídico, vinculando en tal concepto a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social diferentes del Tribunal Supremo.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

COTIZACIÓN



Cotización de los becarios a la Seguridad Social: Declaración de nulidad de pleno derecho del Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Sentencia TS de 21 de mayo de 2013, ILJ 605/2013

Ponente: Sr. Martínez Vares García

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

El origen es este recurso se encuentra en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras frente al Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, que regule las prácticas académicas de los estudiantes universitarios. Concretamente, la parte demandante solicita la declaración de nulidad de la D.A. 1.ª de la citada norma que literalmente establece que “*Los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en Real Decreto 1493/2011 de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, no serán de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refiere este Real Decreto*”. Según el sindicato, puesto que las prácticas universitarias reguladas en el Real Decreto 1707/2011, conllevan compensación económica, estarían incluidas en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011. Esta disposición legal amplía el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social y, concurriendo los elementos que cita, no hace ninguna distinción, ni establece excepción alguna. No se contempla ninguna salvedad o distinción respecto a las prácticas externas que realizan los estudiantes mientras cursan estudios universitarios. Al contrario, el tenor literal de la norma los incluye expresamente al referirse a programas formativos vinculados a estudios universitarios sin excepción.

Tras exponer de forma minuciosa las argumentaciones de las partes, el Tribunal Supremo aduce que, pese a que la petición de la demandante se concreta a la declaración de nulidad de la disposición citada, es necesario abordar con carácter previo una cuestión de orden público como es la relativa a si una vez que se había elaborado el Real Decreto y trasladado el mismo al Consejo de Estado para informe de ese Alto Órgano Consultivo del Gobierno y cumplido ese trámite, al añadirse, posteriormente, al texto del Real

Decreto, la Disposición Adicional Primera del mismo, el nuevo texto con esa adición, debió remitirse de nuevo al Consejo de Estado para que se pronunciase sobre la misma, al tratarse de una disposición sustancial y relevante de la norma, sobre la que el Gobierno debía conocer la opinión en Derecho de su supremo órgano consultivo, como lo define el artículo 107 de la Constitución y el artículo 1.1 de la Ley Orgánica 3/1.980, de 22 de abril, reguladora del Consejo de Estado. Se trataría, por tanto, de examinar si en este supuesto estamos en presencia de una modificación sustancial sobre la que se debió de pronunciar el Consejo de Estado, o, si por el contrario, no posee ese carácter y en consecuencia no existe ese vicio de nulidad al que se refiere la demanda, y, a este respecto, según el Tribunal, la introducción de la Disposición Adicional Primera en el Real Decreto que constituye el objeto del proceso, sí posee esa naturaleza de modificación sustancial del mismo, ya que es obvio que afecta a una cuestión determinante del contenido de esa norma, puesto que excluye del ámbito de la Seguridad Social, en concreto de la obligación de afiliación y cotización a la misma, a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas que regula el Real Decreto, con las consecuencias que de la adopción de esa medida derivan tanto para quienes efectúan las prácticas, como para quienes han de llevar a cabo el alta de aquellos en la Seguridad Social, como para el propio sistema general de la Seguridad Social.

En consecuencia se declara nulo de pleno Derecho el Real Decreto impugnado, y, por tanto, se retrotrae el procedimiento de elaboración del mismo para que el Consejo de Estado se pronuncie con carácter preceptivo, si bien no vinculante, sobre la cuestión que trata la Disposición Adicional Primera, cumpliendo así, como literalmente precisa el Tribunal, con la alta labor consultiva encomendada constitucional y legalmente a favor de la actuación del Gobierno para que de ese modo se proporcione a la norma la necesaria seguridad jurídica y se produzca un pronunciamiento sobre una cuestión de indudable interés general.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—El ocho de febrero de dos mil doce, se registró en este Tribunal el escrito de interposición del recurso. El día dieciséis de febrero de dos mil doce y por Diligencia de Ordenación se tuvo por presentado el recurso y se designó Magistrado Ponente dándose cuenta de la interposición y se tuvo por personado y parte al Procurador Doña Isabel Cañedo Vega en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, entendiéndose con él las sucesivas diligencias. Al tiempo, la Sala requirió a la Administración demandada la remisión del expediente administrativo en los términos que establece el artículo 48 de la Ley de la Jurisdicción, ordenándole la práctica de los emplazamientos previstos en el artículo 49 de la misma norma.

Segundo.—El dieciséis de mayo de dos mil doce, se dictó Diligencia de Ordenación en la que se tuvo por recibido el expediente administrativo y por personado y parte, al Sr. Abogado del Estado en nombre de la Administración demandada, entendiéndose con él, las sucesivas actuaciones.

Tercero.—El diecinueve de junio de dos mil doce, la Sala dictó Diligencia de Ordenación, teniendo por formalizada en tiempo y forma la demanda y se dio traslado al Sr. Abogado del Estado, con entrega del expediente administrativo, para que formule la contestación a la demanda en el plazo legalmente establecido.

Cuarto.—Por Diligencia de Ordenación de veinticinco de julio de dos mil doce, se tuvo por contestada la demanda por el Sr. Abogado del Estado. La Sala en fecha dieciocho de octubre de dos mil doce, dictó Auto en el que se acordó no haber lugar a recibir el pleito a prueba. Dando traslado a la demandante para que presente escrito de conclusiones. Por diligencia de ordenación de doce de noviembre de dos mil doce, se concedió, al representante procesal de la actora el plazo de diez días a fin de que presentase escrito de conclusiones sucintas sobre los

hechos por-ella misma alegado y motivos jurídicos en que se apoya. Por Diligencia de Ordenación de dieciséis de noviembre de dos mil doce, se tuvo por evacuado el trámite de conclusiones conferido a la parte recurrente y se hizo entrega de las copias a la parte demandada, otorgándole el plazo de diez días para que presentase las suyas. Por Diligencia de Ordenación de veintitrés de noviembre de dos mil doce, se tuvo por evacuado el trámite de conclusiones por la parte demandada y visto el estado en que se encontraban las presentes actuaciones, se declararon concluidas las mismas, y quedaron pendientes de señalamiento para votación y fallo cuanto por turno correspondieren.

Por providencia de cuatro de febrero de dos mil tres, se suspendió el señalamiento previsto para el día cinco de febrero pasado, a fin de que se publicase la interposición del recurso en el Boletín Oficial del Estado, concediéndose a quienes tuvieran interés legítimo en sostener la conformidad a Derecho de la disposición, el plazo de quince días desde la publicación, para su personación en este procedimiento.

Quinto.—Acordado señalar día para la votación y fallo, fue fijado a tal fin el día catorce de mayo de dos mil trece, en cuya fecha tuvo lugar.

Siendo Ponente el Excmo. Sr. D. Santiago Martínez Vares García, Magistrado de la Sala que expresa la decisión del Tribunal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—La representación procesal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras interpuso recurso contencioso administrativo frente al Real Decreto 1.707/2.011, de 18 de noviembre, que reguló las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

En el suplico de la demanda solicita de esta Sala que dicte sentencia “por la que declare la nulidad y deje sin efecto la disposición adicional primera del Real Decreto 1.707/2.011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas

externas de los estudiantes universitarios”.

Segundo.—En el escrito rector de este proceso la Confederación Sindical recurrente trazó, en apretada síntesis, una sinopsis de las razones que fundaban la existencia de la norma, desde su razón de ser, la actualización de las normas por las que la materia se había regulado desde los Reales Decretos de igual número 1.497 de 1.981 y 1.987, hasta el Real Decreto 1.845/1.994, así como la necesaria adaptación a la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en el ámbito del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, con la Ley Orgánica 4/2.007, de 12 de abril, que modificó la también Orgánica 6/2.001, de 21 de diciembre de Universidades, desarrollada por el Real Decreto 1.393/2.007, de 29 de octubre, que prevé que los planes de estudios de Grado contendrán «toda la formación teórica y práctica que el estudiante deba adquirir», entre la que se mencionan «las prácticas externas» (art. 12.2), y que añade que «si se programan prácticas externas, estas tendrán una extensión máxima de 60 créditos y deberán ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios » (art. 12.6).

Se refiere, también, la demanda a la Ley 27/2.011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social y a las razones que la impulsan, y, entre ellas, a la prolongación de los años de formación y estudio de los jóvenes, y su tardío acceso al mercado de trabajo, así como también a la participación que sigue siendo insuficiente de los trabajadores de más edad.

Además de lo anterior, se refiere a otras razones por la que se hace necesario reforzar la contributividad en el sistema, estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir, y se refiere ya más en particular a las tasas de desempleo que se producen en España en los distintos tramos de edad de los jóvenes españoles y la precariedad del mismo, utilizando datos del momento en que se redacta la demanda, y que extrae de la Encuesta de Población Activa.

Añade a lo anterior la preocupación que esa situación produce en la Organización Internacional del Trabajo y las recomendaciones que desde la misma se trasladan a los Estados concernidos.

Pasa a examinar la realidad española, y así se refiere al contrato de trabajo en prácticas que regula el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, así como el contrato para la formación y el aprendizaje, y la del estatuto del personal investigador, sustituido por el contrato predoctoral regulado en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, supuestos todos ellos en los que las personas contratadas tienen en términos generales, la cobertura general de la Seguridad Social propia de las relaciones laborales.

Vuelve sobre los fines de la Ley 27/2.011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y se concentra en la Disposición Adicional Tercera de la misma, que se ocupa de la “Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación” y que en su apartado 1 dispone que: “El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente Ley y en base a las previsiones contenidas en el art. 97.2.m) de la Ley General de la Seguridad Social y en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, establecerá los mecanismos de inclusión de la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social”.

Para, seguidamente, poner de manifiesto que en veintisiete de octubre de dos mil once se publicó el Real Decreto 1.493/2.011,

de 24 de octubre, por el que se regularon los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y, poco después, el diez de diciembre siguiente, el Real Decreto 1.707/2.011, de dieciocho de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, y cuya disposición adicional primera constituye el objeto del recurso y que dice lo que sigue: “Exclusión del ámbito de aplicación de la Seguridad Social. Los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en Real Decreto 1493/2011 de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, no serán de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refiere este Real Decreto”. Ya en los fundamentos de derecho de la demanda la Confederación recurrente considera que esa Disposición Adicional Primera del Real Decreto impugnado es nula, por infringir lo dispuesto por la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2.011. Y compara la misma con lo establecido en el Real Decreto 1.493/2.011, que incluye en el régimen general de la seguridad social a quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social.

La demanda se detiene en el contenido del Real Decreto 1.707/2.011, y destaca la naturaleza formativa de las prácticas académicas externas que realizan los estudiantes universitarios. Y concluye de su examen que en el caso de quedar establecida una aportación económica por parte de la entidad colaboradora, estas prácticas externas, bien curriculares o extracurriculares, reúnen todos los requisitos exigidos por la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2.011, para quedar incluidas dentro de la protección del sistema y, en concreto, en el Régimen General de la Seguridad Social. Pese a lo cual el Real Decreto las excluye de ese régimen.

Efectúa la demanda unas reflexiones acerca de la distinción entre la Ley y el Reglamento y la subordinación de éste, en todo caso, y con los matices precedentes a la Ley.

Razona seguidamente sobre la nulidad de pleno derecho de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1.707/2.011, por infringir la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2.011, en relación con el artículo 97.2.m) de la Ley General de la Seguridad Social, del artículo 22.3 de La Ley del Consejo de Estado y del principio de interdicción de la arbitrariedad recogido en el artículo 9.3 de la Constitución Española. Y tras unas amplias consideraciones generales sobre esas cuestiones en la línea de las anteriores, señala que si bien el Real Decreto impugnado regula una materia educativa su Disposición Adicional Primera afecta directamente al contenido del régimen público de la Seguridad Social y cita los artículos 41 y 149 de la Constitución Española y lo hace para excluir donde la Ley incluye, distinguiendo donde la Ley no distingue.

Y continúa afirmando que: “Paralelamente, el artículo 97.2.m de la Ley General de la Seguridad Social autoriza al Gobierno para

incluir por razón de su actividad a determinados colectivos como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. En ningún caso está autorizado para establecer exclusiones, las cuales vienen determinadas sólo por la Ley (artículo 98 de la LGSS); y porque, además, y fundamentalmente, la tendencia del sistema por mandato constitucional es la de la universalidad, “para todos los ciudadanos” dice el artículo 41 de la CE. Es cierto que, a pesar del avance que supuso la introducción en el sistema de las prestaciones no contributivas, esa universalidad aún no se ha conseguido, pero viene impuesta por la Constitución.

En todo caso, como las prácticas universitarias reguladas en el Real Decreto 1707/2011, si conllevan compensación económica, están incluidas en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2.011. Esta disposición legal amplía el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social y, concurriendo los elementos que cita, no hace ninguna distinción, ni establece excepción alguna. No se contempla ninguna salvedad o distinción respecto a las prácticas externas que realizan los estudiantes mientras cursan estudios universitarios y ya se sabe que ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus. Al contrario, el tenor literal de la norma nos incluye expresamente al referirse a programas formativos vinculados a estudios universitarios sin excepción.

Sin embargo, el Real Decreto impugnado sí establece esa distinción al decretar la exclusión. Y lo hace sin que se señalen, ni siquiera enuncien, las razones por las que lo hace.

A lo que añade que “en las observaciones efectuadas durante la tramitación del proyecto por Comisiones Obreras (folio 19 del expediente administrativo) se ponía de manifiesto la necesidad de incorporar una disposición que incluyera la referencia a la aplicación de la disposición tercera de la ley 27/2.011. El proyecto que se remitió al Consejo de Estado no incluía aún la disposición excluyente, no se mencionaba en absoluto (páginas 178 y ss del expediente administrativo). Por lo tanto, este aspecto tan sustantivo de la regulación no fue informado por el Consejo de Estado, lo cual infringe el artículo 22.3 de la Ley Orgánica del Consejo de Estado, que exige audiencia sobre los reglamentos o disposiciones de carácter general que se dicten en ejecución de las leyes, así como de sus modificaciones.

Como señalan García de Enterría y Tomás-Ramón “por reglamentos dictados en ejecución de una Ley no hay que entender sólo los Reglamentos ejecutivos generales de una Ley determinada, sino, como el propio Consejo de Estado ha precisado (Moción de 2 de mayo de 1969), cualquier desarrollo reglamentario de cualquier precepto, por singular que sea, de una Ley incluyendo lo que hoy llamaríamos una “remisión normativa”, lo que amplía notablemente la extensión de este trámite preceptivo y la garantía que ello implica. Esta extensión ha sido consolidada por el Tribunal Supremo (sentencias de revisión de 10 de mayo y 5 de junio de 1989, cuya firme doctrina siguen fielmente las posteriores: vid., Sentencias de 25 de julio de 1990 y de 23 de diciembre de 1991)... La jurisprudencia más reciente (vid., Sentencias de 17 de enero y de 19 de junio de 2000) ha aclarado definitivamente también la necesidad de reiterar la consulta al Consejo de Estado cuando con posterioridad a su dictamen pretendan introducirse en el proyecto inicial modificaciones sustanciales”.

Y, a juicio de esta parte, por las razones ya expuestas, resulta inquestionable que la exclusión del ámbito de protección de la Seguridad Social de un colectivo o de una actividad es una modificación sustancial.

A lo que añade que “aunque la cuestión había sido advertida por CCOO al hacer uso de su trámite de audiencia, es en la última fase de tramitación del proyecto cuando se plantea y resulta ser objeto de controversia entre varios Ministerios, como se puede apreciar en los folios 201 y siguientes del expediente.

En el folio 201 consta cómo, en la contestación a las alegaciones del Ministerio de Economía, el Ministerio de Educación señala

que el propio Ministerio de Trabajo se opone a que el Real Decreto de prácticas externas de los estudiantes universitarios contemple una exclusión genérica de la aplicación del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por considerar que vulneraría la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011.

Del expediente, se deduce claramente que, a partir de este momento de la tramitación, se procede a buscar fórmulas para evitar la aplicación de la Ley, pero en ningún momento se ofrece ninguna explicación ni fundamento.

A continuación, la Tesorería General de la Seguridad Social advierte en un informe (páginas 202 y ss del expediente), y al propio Ministerio de Trabajo donde se integra, que no cabría tampoco la exclusión por la vía de establecer que la compensación económica a percibir por los estudiantes universitarios no sería propiamente una contraprestación sino un “suplido”, recordando que del propio Ministerio de Trabajo partió la iniciativa del desarrollo reglamentario contenido en el Real Decreto 1493/2011, donde se ha explicitado que se incluye cualquier compensación con independencia de la cuantía y del concepto por el que se perciba. Precisamente, esta precisión se incorporó a la norma a instancias de CCOO y de UGT como se recoge en dicho informe, para evitar que se eludiera el cumplimiento de la ley con fórmulas de este tipo. En los folios 203 y 204 del expediente puede leerse cómo la Tesorería General de la Seguridad Social entiende que “las prácticas académicas externas objeto de regulación por el proyecto, siempre que estuvieran remuneradas mediante estas bolsas o ayudas al estudio, determinarían la inclusión en la Seguridad Social, en los términos recogidos en dicha norma reglamentaria”.

Sin embargo, la decisión que se adopta es la contraria, sin que se ofrezca ninguna motivación ni razón para ello.

Pues bien, aunque la potestad reglamentaria se configure como una potestad discrecional de la Administración está sujeta no sólo a la Ley en sentido estricto sino también y muy particularmente a los principios generales del derecho (García de Enterría). Tal potestad está sujeta al control por los principios generales del derecho y en el presente caso por el principio recogido en el artículo 9.3 de la Constitución: principio de interdicción de la arbitrariedad.

La discrecionalidad no es arbitrariedad. Tales conceptos son más bien antagónicos, “pues lo discrecional se halla o debe hallarse cubierto por motivaciones suficientes, discutibles o no, pero considerables en todo caso y no meramente de una calidad que lo haga inatacable, mientras lo arbitrario o no tiene motivación respetable, sino “pura y simplemente” la conocida «sit pro ratione voluntas» o la que ofrece lo es tal que escudriñando su entraña, denota, a poco esfuerzo de contrastación, su carácter realmente indefinible y su inautenticidad” (SSTS 13-7-1984, 21-11-1985, 1-12-1986, 19-5-1987...).

Pues bien, el Real Decreto impugnado en su disposición adicional primera incurre en manifiesta arbitrariedad. En el expediente administrativo no consta ni un solo informe que justifique siquiera mínimamente la exclusión que contempla, carece de la mínima motivación exigible en el actuar administrativo (también en el ejercicio de la potestad reglamentaria) que permita una mínima fundamentación de la decisión que adopta. La Administración, en el ejercicio de la potestad normativa reglamentaria, no puede hacer sin más lo que a ella le plazca, sino que su actuar debe estar motivado, fundamentado y justificado, más aún cuando se trata de eliminar derechos reconocidos a los ciudadanos, y nada de ello aparece en el expediente. Así pues la falta absoluta de motivación y justificación de que adolece la citada disposición determina su nulidad por la manifiesta arbitrariedad en que ha incurrido la Administración en el ejercicio de la potestad reglamentaria en el aspecto señalado, conculcando el principio proclamado en el artículo 9.3 de la Constitución que constituye un límite

insoslayable”.

Finalmente la demanda afirma la nulidad de pleno derecho de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1.707/2.011 por infracción del principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución.

Tras recordar la Doctrina Constitucional sobre esta cuestión manifiesta que “En el caso que nos ocupa las personas que cursan estudios universitarios, cuando realizan las prácticas externas regladas por las normas de la correspondiente titulación (ya sean curriculares o no), resultan excluidos del ámbito de protección de la Seguridad Social. Sin embargo, las personas que cursan otros estudios reglados (formación profesional en sus diversos grados, por ejemplo) cuando realizan prácticas externas con la misma finalidad (la que se ha expresado en reiteradas ocasiones) están incluidas. La propia disposición adicional tercera de la Ley 27/2011 considera que ambos supuestos son iguales (vinculados a estudios universitarios o de formación profesional), incluso respecto a prácticas no regladas oficialmente, y que merecen un tratamiento común.

Establecido el término adecuado restaría por analizar si la diferencia de trato considerada posee una justificación objetiva y razonable, toda vez que, lo que prohíbe el principio de igualdad no es cualquier diferencia de trato, sino aquella desigualdad que resulte artificiosa o injustificada por no venir fundada en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados (por todas, STC 214/2006, de 3 de julio. En el expediente administrativo no se expresa, ya lo hemos visto, justificación alguna. Aunque esta parte deduce, por el Ministerio que finalmente impone su criterio, que la motivación es económica; pero esta motivación, obvio es que no resultaría objetiva ni razonable; desde luego nos parece manifiestamente insuficiente para contravenir un imperativo legal por la Administración con consecuencias, además, tan negativas para los afectados. Por otro lado, las razones por las que se entendió necesario incluir en el ámbito de protección de la Seguridad Social a los participantes en los programas de formación y los objetivos de empleabilidad que tienen dichos programas de prácticas son comunes a todos los afectados, como se ha puesto de manifiesto en los antecedentes, por lo que la exclusión que venimos denunciando resulta injustificada, arbitraria y, en consecuencia, contraria al principio de igualdad”.

Tercero.—Al contestar la demanda el Sr. Abogado del Estado precisa con carácter previo que el Real Decreto 1.493/2.011 citado en el antecedente octavo de la demanda se dicta “en desarrollo de lo previsto en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2.011, careciendo de disposición derogatoria. Mientras que el Real Decreto 1.707/2.011, al que se refiere el antecedente noveno no se dicta en desarrollo de la Ley 27/2.011, y deroga los anteriores Reales Decretos sobre la materia que regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Ya respondiendo a los fundamentos de Derecho de la demanda, y en relación con el transcurso de los tres meses establecido en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 27/2.011, el mismo se respetó al dictarse el Real Decreto 1.493/2.011, mientras que en el Real Decreto 1.707/2.011 el mismo no tenía que atender a ese plazo porque no se lleva a cabo en desarrollo de la Ley citada, sino en aplicación y perfeccionamiento de normas sobre la materia que había que actualizar, y a propuesta conjunta de los Ministerios de Educación y de Trabajo e Inmigración.

Por otra parte insiste en que las normas que el Real Decreto 1.707/2.011 actualiza nunca obligaban a incluir en la Seguridad Social a los estudiantes universitarios que realizaban prácticas académicas externas.

En relación con la no remisión nuevamente al Consejo de Estado del proyecto de Real Decreto una vez que en el se incluyó la Disposición Adicional Primera manifiesta que la misma no modifica el anterior proyecto enviado a consulta del Consejo,

sino que constituye una precisión de su ámbito de aplicación para evitar errores de interpretación, y a estos efectos se recuerdan las sentencias del Tribunal Supremo del 17 y del 24 de febrero de 2.010.

Y por lo que hace a la alegada arbitrariedad que denuncia, la demandante parece desconocer las especiales características de las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

Ya en cuanto a la nulidad por infracción legal de la Disposición Adicional Primera cuestionada del Real Decreto 1.707/2.011, recuerda el amplio margen que se concede al Gobierno para “determinar los términos y condiciones” de la inclusión en la Seguridad Social por la Ley 27/2.011, y apela a la aclaración que de la Disposición Adicional Primera se ha producido, para evitar que una inclusión genérica de esos estudiantes universitarios en prácticas académicas externas en la Seguridad Social produjera la dificultad o imposibilidad de que tales prácticas tuviesen lugar.

Para ello se hace eco del informe que sobre la Disposición Adicional Primera citada del Real Decreto se ha elaborado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, previa consulta con el Ministerio de Educación, y que se trasladó a la Tesorería General de la Seguridad Social para su aplicación en la gestión de la misma.

Criterios de gestión que transcribe y se resumen de este modo:

“1º) Lo establecido en dicha disposición sólo resultará de aplicación en relación con estudiantes que, encontrándose matriculados y estando cursando estudios universitarios conducentes a la obtención de un título universitario oficial de Grado, Máster o Doctorado inscrito en el Registro de universidades, centros y títulos, lleven a cabo prácticas académicas externas relacionadas con los estudios universitarios oficiales que se hallen cursando, percibiendo una prestación económica en concepto de bolsa o ayuda de estudio.

Por consiguiente, aquellas prácticas desarrolladas sin una vinculación directa con los estudios oficiales que se encuentren cursando darán ocasión a la aplicación de lo establecido en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, siempre y cuando el encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social no fuera exigible en razón al carácter laboral de la relación jurídica existente entre quien desarrolle tales prácticas y la empresa en donde se presten.

2º) El artículo 4.1 del Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificación en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, determina que el número total de créditos establecido en los planes de estudio para cada curso académico será de 60. Por otra parte, el apartado 5 del mismo artículo fija en 30 el número máximo de horas por cada crédito.

En consecuencia, si el artículo 5. 1.b) del Real Decreto 1707/2011 establece, con carácter general, que las prácticas externas extracurriculares deberán tener una duración no superior al 50 por ciento del curso académico, cabe considerar que a todas las prácticas externas extracurriculares que sobrepasen el límite establecido en cada caso no les será de aplicación lo establecido en la disposición adicional primera del repetido Real Decreto 1707/2011 y si, por el contrario, lo previsto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre”.

En consecuencia, no se produce una exclusión genérica que vulneraría lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, relativa a la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación”.

Por lo tanto, y a la vista de lo expuesto, aportándose la referida resolución de la Dirección General citada como Documento n.º1, queda clara la exclusión de la Seguridad Social de las prácticas

académicas externas por los estudiantes universitarios, siempre y cuando no sobrepasen el 50 por 100 del curso académico”.

Cuarto.—Llegados a este punto, y pese a que hemos expuesto de modo extenso los planteamientos de ambas partes, y aún cuando la petición de la Confederación Sindical recurrente a la Sala es concreta y determinada, y se limita a que declaremos “la nulidad de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1.707/2.011, de 18 de noviembre, por el que se regularon las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, no llegaremos hasta ahí. Y ello, porque del planteamiento de la demandante, se deduce una cuestión que por ser de orden público este Tribunal ha de abordar con carácter previo a la resolución de fondo, como es la relativa a si una vez que se había elaborado el Real Decreto y trasladado el mismo al Consejo de Estado para informe de ese Alto Órgano Consultivo del Gobierno y cumplido ese trámite, al añadirse, posteriormente, al texto del Real Decreto, la Disposición Adicional Primera del mismo, el nuevo texto con esa adición, debió remitirse de nuevo al Consejo de Estado para que se pronunciase sobre la misma, al tratarse de una disposición sustancial y relevante de la norma, sobre la que el Gobierno debía conocer la opinión en Derecho de su supremo órgano consultivo, como lo define el artículo 107 de la Constitución y el artículo 1.1 de la Ley Orgánica 3/1.980, de 22 de abril, reguladora del Consejo de Estado.

El número 2 del artículo 24 de la Ley del Gobierno, Ley 50/1.997, de 27 de noviembre, requiere expresamente en el procedimiento de elaboración de los proyectos de reglamentos “el dictamen del Consejo de Estado en los casos legalmente previstos”. Es unánime la opinión acerca de la trascendental importancia que, desde el punto de vista de técnica jurídica, posee esa consulta al Consejo de Estado en este procedimiento. Las razones son las ya conocidas del secular prestigio que posee el supremo Órgano consultivo del Gobierno en el desempeño de esa función consultiva, y su acrisolada independencia funcional. Los supuestos en que deberá ser oída la Comisión Permanente del Consejo de Estado en este procedimiento de elaboración de reglamentos se expresan en los números 2 y 3 del artículo 22 de la Ley Orgánica del Consejo 3/1.980, de 22 de abril, ya citada.

Se entiende por reglamentos dictados en ejecución de Ley no solo aquellos que desarrollan una Ley determinada sino también los que den lugar a cualquier desarrollo reglamentario de preceptos de una Ley. Se excluyen, por el contrario, los reglamentos independientes, y de igual modo se excepcionan de este dictamen los reglamentos de organización.

Dada la trascendencia de este trámite cuya ausencia el Tribunal Supremo siempre considera causa de nulidad de pleno derecho cuando se trata de uno de los supuestos en que el mismo es preceptivo, conviene recordar la jurisprudencia de esta Sala que impone la necesidad de reiterar la consulta cuando con posterioridad al inicial dictamen se introduzcan en el proyecto inicial modificaciones sustanciales.

Así lo expresan sentencias como las de 17 de enero y 19 de junio de 2.000, recursos n.º 740/1.997 y recurso n.º 90/1.999, respectivamente, y 12 de febrero de 2.002, recurso n.º 158/2.000 que expresan “que en el presente caso, se trata de precisar la exigibilidad del trámite, en el supuesto de que informado un proyecto de norma reglamentaria por el Consejo de Estado, tras su recepción, se introduzcan nuevas modificaciones o adiciones al mismo. Y, a este respecto ha de tenerse en cuenta que, conforme reiterada jurisprudencia de esta Sala (SSTS de 22 de febrero de 1988, 27 de noviembre de 1995, 14 de octubre de 1996 y 28 de enero de 1997, entre otras), solo cuando las modificaciones introducidas en el texto definitivo no son sustanciales resulta innecesaria una nueva audiencia y examen por el Consejo de Estado; de manera que es entonces cuando las discordancias entre el proyecto inicial, objeto de audiencia y

dictamen, y el texto definitivo no son determinantes de la nulidad de la norma aprobada”.

Se trata por tanto de examinar si en este supuesto estamos en presencia de una modificación sustancial sobre la que se debió de pronunciar el Consejo de Estado, o, si por el contrario, no posee ese carácter y en consecuencia no existe ese vicio de nulidad al que se refiere la demanda. Esta es la posición que en la contestación a la demanda sostuvo el Sr. Abogado del Estado con cita de sentencias de esta Sala que a su juicio son contrarias a esa consideración.

A juicio de la Sala la introducción de la Disposición Adicional Primera en el Real Decreto que constituye el objeto del proceso, posee esa naturaleza de modificación sustancial del mismo, ya que es obvio que afecta a una cuestión determinante del contenido de esa norma, puesto que excluye del ámbito de la Seguridad Social, en concreto de la obligación de afiliación y cotización a la misma, a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas que regula el Real Decreto, con las consecuencias que de la adopción de esa medida derivan tanto para quienes efectúan las prácticas, como para quienes han de llevar a cabo el alta de aquellos en la Seguridad Social, como para el propio sistema general de la Seguridad Social. Y buena prueba de lo anterior lo constituye el debate suscitado entre las partes y las consecuencias derivadas de ese hecho, lo que nos llevó en su momento a transcribir en extenso las posturas de las partes, y que ha dado lugar, también, a la interpretación efectuada vía de informe por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, previa consulta con el Ministerio de Educación a los criterios de aplicación de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto cuestionada, y comunicados a la Tesorería General de la Seguridad Social para su aplicación.

Ello impone declarar nulo de pleno Derecho el Real Decreto impugnado, y, en consecuencia, retrotraer el procedimiento de elaboración del mismo para que el Consejo de Estado se pronuncie con carácter preceptivo, si bien no vinculante, sobre la cuestión que trata la Disposición Adicional Primera, cumpliendo así con la alta labor consultiva encomendada constitucional y legalmente a favor de la actuación del Gobierno para que de ese modo se proporcione a la norma la necesaria seguridad jurídica y se produzca un pronunciamiento sobre una cuestión de indudable interés general.

Quinto.—Al estimarse el recurso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 139.1 de la Ley de la Jurisdicción no procede hacer expresa condena en costas a la Confederación Sindical demandante.

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD

EL REY

Y POR LA POTESTAD QUE NOS OTORGA LA CONSTITUCIÓN

FALLAMOS

Estimamos el recurso contencioso administrativo número 171/2.012 interpuesto por la representación procesal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y declaramos nulo de pleno derecho el Real Decreto 1.707/2.011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, y disponemos la retroacción de actuaciones para que el texto definitivo del citado Real Decreto sea remitido al Consejo de Estado para que la Comisión Permanente del Alto Órgano Consultivo del Gobierno, se pronuncie sobre la Disposición Adicional Primera del Real Decreto citado. No hacemos condena en costas a ninguna de las partes.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos

DESPIDO



Despido procedente: Ofensas físicas y verbales contra un compañero de trabajo. Confirmación de la procedencia del despido.

Sentencia TSJ de Andalucía 749/2013, de 27 de febrero de 2013, ILJ 639/2013

Ponente: Sr. Gómez Sánchez

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

El actor, recurrente en este pleito, interpone recurso de suplicación frente a la sentencia que declara la procedencia de su despido por arremeter física y verbalmente contra un compañero de trabajo, una conducta que según el artículo 52.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, es sancionable con el despido. Como argumentos de su recurso, alega la infracción de los artículos 39, 41, 54.2.c), 59 y 60 del Estatuto, vulneración del principio de proporcionalidad y vulneración de los artículo 4.2.c) y 17 del citado Estatuto sobre discriminación por enfermedad.

Según el Tribunal, la convivencia en la empresa como bien jurídico protegido, debe ser compatible con el ejercicio de otros derechos, particularmente con el derecho de libertad de expresión, de esta forma, las manifestaciones de los trabajadores deben responder al lícito ejercicio de la crítica, que no puede ser totalmente eliminado en el ámbito laboral, siendo incluso adecuado especialmente en las empresas públicas, pues puede permitir la corrección de deficiencias o anomalías, “pero la valoración de los límites de la libertad de expresión debe hacerse de acuerdo con el principio de buena fe”, lo que conlleva que se haya también se haya estimado la ausencia de amparo por el artículo 20 de la Constitución Española de expresiones vejatorias e insultantes para el empresario (STC 204/1997, de 25 de noviembre).

En este caso, habiendo quedado acreditado que el actor arremetió física y verbalmente contra su compañero, persistiendo en su conducta pese a que la víctima se retiró y llegando hasta tal punto que finalmente el actor tuvo que ser reducido, no es posible encontrar justificación para conducta, calificada como muy grave, que excluya la consecuencia del despido que “ampara” el artículo 52.2 c) Estatuto de los Trabajadores, por lo que se impone el fracaso del Recurso y la confirmación de la sentencia de Instancia.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, se presentó demanda por Luis Pedro contra CEALFE S.L., se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 21 de marzo de 2012 por el Juzgado de referencia, que desestimó la demanda.

Segundo.—En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

Primero.—El actor D. Luis Pedro ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada Cealfe S.L., (EL PUEBLO DE CEUTA) con categoría profesional reconocida de Redactor y salario diario a efectos de despido de 45.00 € y una antigüedad en la empresa desde 9 de septiembre del 96.

Segundo.—Con fecha 30 de septiembre de 2011 la empresa remitió al actor carta de despido disciplinario por hechos que recoge en la misma y que se dan aquí por expuestos al obrar en autos.

Tercero.—El día 02 de septiembre de 2011 en horario de trabajo y encontrándose el actor con su compañero de deportes y estando

igualmente presentes la directora adjunta y la directora jefa de la empresa se suscitó una discusión sobre el fotógrafo de la empresa acceder a ello en el curso de la cual el actor violentamente irritado empezó a increpar a su compañero llamándole cobarde, gilipollas, y con falta de compañerismo, abalanzándose contra el y tirándole una botella de plástico llena de agua que alcanzó al Sr. Erasmo cuando éste optó prudentemente por retirarse teniendo el actor que ser retenido y controlado por las demás personas presentes.

El actor había tenido otros incidentes de agresiones verbales en el ámbito laboral en el mes de agosto por los cuáles fue de alguna manera informalmente reprendido.

Cuarto.—El actor se dio de baja el 21 de septiembre de 2011.

Quinto.—Se efectuó acto de conciliación con el resultado que obra en autos.

Tercero.—Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el actor, que fue impugnado por la empresa demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—No conforme con la sentencia Instancia que declara procedente el despido del actor por ofensas y agresiones el 2/9/2011, se alza en Suplicación la parte actora, por el cauce procesal del derogado art. 191 Ley de Procedimiento Laboral hoy art. 193 b) LRJS 36/2010 de 10 Octubre, vigente a fecha del Recurso, para modificar el Hecho Probado 3.º con base en declaración escrita ratificada por testigo, folio 3 y propuesta de finiquito, folio 126, del siguiente tenor: “El día 2 de septiembre de 2011 en horario de trabajo y encontrándose el actor con su compañero de deportes, y estando igualmente presentes la directora adjunta y la directora jefa de la empresa, le comentó a su compañero de deportes, Erasmo -en varias ocasiones- que no iba a haber fotografías sobre la presentación de la Escuela de San Daniel del Club Baloncesto Ceuta. El acto comenzaba a partir de las 19:00 horas y el único fotógrafo de la plantilla disponible en esos momentos era Fidel Raso, quien se dedicó de forma íntegra a la celebración del Día de la Autonomía y a la celebración de los hindúes, donde se encontraba el consejero de Economía y Empleo, Navas continuó insistiendo a Erasmo y éste le respondió: “Puedes acercarte con una cámara, no pasa nada por eso”, el resto de redactores sí que usa las cámaras, cuando tienen que realizar algún trabajo y los fotógrafos no estén disponibles en esos momentos. El Sr. Luis Pedro se mostró contrariado y comenzó a criticar al Sr. Erasmo, quien intentaba calmarle. El resto de compañeros que se encontraban presentes pidieron calma, entre ellas, la adjunta a Dirección, Gregoria, a quien también Luis Pedro le comentó levantándose de su asiento: “Cuando habléis vosotros de cosas que no sean del periódico también habrá que deciros que os calléis”. Tras unos diez minutos, Luis Pedro y su compañero Erasmo volvieron a discutir. Algunas de las frases fueron: “Si uno fuera porque estás en este periódico no estarías trabajando” o “eres un cobarde”, a lo que Erasmo le respondió que no tenía “compañerismo”. Los compañeros tuvieron que parar la situación al contemplar que la discusión entre ambos subía de tono”, partiendo de un relato de hechos diferentes y no con combate por este cauce procesal, valorando la prueba; añadir al Hecho Probado 4.º con base en los folios 94 a 100, lo siguiente: “A pesar de la baja médica, desde la empresa le citó a declarar telefónicamente y le envió un informe con fecha 27 de Septiembre de 2011 por burofax”; y añadir un Hecho Probado nuevo, el sexto, con base en el Convenio Colectivo, del siguiente tenor: “El convenio colectivo de aplicación no contiene ningún apartado referente al régimen disciplinario de los trabajadores”.

El motivo debe ser rechazado, conforme constante doctrina del T.S. ejem. sentencia 5 de noviembre de 2008 nº 6599/2008 expresiva de que, “la revisión de hechos probados de singular importancia en cuanto la resultancia fáctica constituye la base indispensable para el examen del derecho aplicable-exige los siguientes requisitos (por todas, STS 19 de febrero de 1998, 17 de septiembre de 2004, 25 de enero de 2005 y 18 de mayo de 2005):

1º.- Fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

2º.- Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.

3º.- Precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

4º.- Necesidad de que la modificación del hecho probado haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso, vendría inútil la variación.

La valoración de la prueba es cometido exclusivo del Juez o Tribunal que presidió el juicio, el cual deberá determinar qué

hechos alegados por las partes, de interés para la resolución del pleito, han quedado o no acreditadas a fin de declararlas o no probadas y esta valoración la lleva a cabo el juzgador libremente, apreciando toda la prueba en su conjunto sin otras limitaciones que las derivadas de la “sana crítica” (arts. 316, 348, 376 y 382 de la LEC), esto es, sin llegar a conclusiones totalmente ilógicas o absurdas. La libre facultad del juzgador para valorar la prueba con arreglo a la “sana crítica” únicamente se ve constreñida por las reglas legales de valoración establecidas para pruebas concretas (art. 1218 y 1225 del Código Civil, 319.1 y 2, y 326.1 de la LEC, respecto de los documentos, según sean públicos, privados o administrativos), no siendo este el caso de autos, porque lo primero se basa en prueba inhábil a efectos revisorios y son conjeturas subjetivas que predeterminan el fallo y el resto, es irrelevante para el sentido del fallo, pues se estará al Estatuto de los Trabajadores, y la IT, no consta documentada en la sentencia combatida, al ser posterior a los hechos del 2/9/2011 y en el trámite del expediente contradictorio.

Segundo.—Y como censura jurídica y con amparo procesal en el apartado c) del art. 191 Ley de Procedimiento Laboral, que es el actual art. 193 L.R.J.S., se alega la infracción en los arts. 54. 2 c) 59 y 60, 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, el principio de proporcionalidad y los arts. 4.2 c) y 17 Estatuto de los Trabajadores sobre discriminación por enfermedad, lo que no acontece en autos, pues este es posterior a los hechos imputados, sentencia de esta Sala de 5/7/2011, n.º 1980/2011, y como ha recordado STS 22-11-2007 (citada) la diferencia sustancial en el alcance de los conceptos de enfermedad y discapacidad ha sido apreciada también por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en sentencia de 11 de julio de 2006(asunto Chacón Navas), en una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social num. 33 de Madrid. De acuerdo con esta sentencia, la Directiva comunitaria 2000/78 excluye la “equiparación” de ambos conceptos, correspondiendo la discapacidad a supuestos en que “la participación en la vida profesional se ve obstaculizada durante un largo período”, por lo que “una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78”. A ello se añade que “ninguna disposición del Tratado CE contiene una prohibición de la discriminación por motivos de enfermedad” y que “no cabe deducir que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 deba ampliarse por analogía a otros tipos de discriminación además de las basadas en los motivos enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 1 de la propia Directiva” (discapacidad, edad, religión o creencia, orientación sexual). Y esta Sala, en su sentencia de 1/3/2012 n.º 725/2012 establece que el mutuo respeto entre el trabajador y el empresario, y entre el primero y el resto de los componentes de la plantilla de la empresa, resulta ser fundamento de la convivencia en el ámbito de la organización empresarial. Esta causa pretende reaccionar frente a conductas que puedan contener ofensas verbales o físicas que pongan en peligro el derecho al honor, a la propia imagen, la dignidad e incluso la integridad física de los trabajadores y el empresario. Pero también en esta ocasión las conductas han de ser valoradas atendiendo a las circunstancias objetivas y subjetivas que rodean su comisión. En la práctica, situaciones como que el sujeto a quien se le imputa un comportamiento claramente ofensivo, agresión física a un compañero de trabajo, se encuentre sufriendo un proceso depresivo pueden servir para declarar improcedente el despido sufrido por éste: “es claro que tanto el antecedente del actor que acredita estar sujeto a una inestabilidad depresiva que le obligó a solicitar ser destinado a un puesto de menos responsabilidad, como el hecho de sufrir una “crisis de ansiedad” que obligó a prestarle asistencia médica inmediata, a renglón seguido del incidente con su compañero de trabajo, evidencian la falta plena de responsabilidad y por ende de culpabilidad en el actor” (STS

de 10 de diciembre de 1991, Ar. 9050). En particular, “tratándose de la imputación de ofensas verbales ha de atenderse para determinar su alcance disciplinario a las expresiones utilizadas, la ocasión en que ésta se vierten, su proyección dentro del ámbito laboral y las circunstancias concurrentes en las personas implicadas”; la conducta ofensiva debe constituir “un atentado de tal gravedad para el honor del destinatario y su consideración en la empresa, que perturbe de forma irreparable la convivencia laboral” (STS de 16 de mayo de 1991, Ar. 4171).

El bien protegido, la convivencia en la empresa, debe ser compatible con el ejercicio de otros derechos, particularmente con el derecho de libertad de expresión. En esta línea, las manifestaciones de los trabajadores deben responder al lícito ejercicio de la crítica, que no puede ser totalmente eliminado en el ámbito laboral, siendo incluso adecuado especialmente en las empresas públicas, pues puede permitir la corrección de deficiencias o anomalías, “pero la valoración de los límites de la libertad de expresión debe hacerse de acuerdo con el principio de buena fe” (STS de 11 de octubre de 1990, Ar. 7542). Por el contrario, también ha estimado la ausencia de amparo por el artículo 20 CE de expresiones vejatorias e insultantes para el empresario (STC 204/1997, de 25 de noviembre, BOE de 30 de diciembre), y habiendo quedado acreditado que el día 2/9/2011, el actor arremete físicamente y verbalmente a su compañero, que se retira y el actor continúa con su conducta y debe ser reducido, conducta muy grave sancionable con el despido, art. 52.2 c) Estatuto de los Trabajadores, por lo que se impone el fracaso del Recurso y la confirmación de la sentencia de Instancia.

Vistos los artículos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Con desestimación del Recurso de Suplicación interpuesto por la representación Letrada de D. Luis Pedro, frente a la sentencia dictada el 21/03/2012, en autos sobre despido, promovidos por el recurrente contra CEALFE S.L. EL MISMO, siendo parte el Ministerio Fiscal, debemos confirmar dicha sentencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado por cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de “cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos”;

b) “referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción”;

c) que las “sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso”, advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que “Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición”.

Así mismo se advierte que deberá adjuntar al escrito de

preparación del recurso de casación para la unificación de doctrina, el ejemplar para la Administración de Justicia, del modelo 696 aprobado por Orden HAP/2662/2012 de 13 de diciembre, con el ingreso debidamente validado, y en su caso el justificante de pago del mismo, en la cuantía establecida para el orden social, por Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Una vez firme la sentencia por el transcurso del plazo sin interponerse el recurso, únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de procedencia con certificación de la misma, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 11-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012, IL 698/2013**

Relación laboral especial de alta dirección: Indemnización por desistimiento o despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso. El trabajador deberá percibir la indemnización por falta de preaviso, aunque se trate de despido improcedente y también perciba la indemnización correspondiente. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 12-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 58/2012, IL 697/2013**

Despido disciplinario: La carta de despido no contiene hechos, sino reproches genéricos que no se concretan. Su indeterminación, aún a pesar de ser una conducta continuada, provoca indefensión en el trabajador. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 18-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 100/2012, IL 696/2013**

SOVI: A efectos del reconocimiento del seguro de vejez, no se computan los días de cotización asimilados por los partos posteriores a 31 de diciembre de 1967. El planteamiento realizado por el INSS en su recurso excede de lo que puede resolverse en la doctrina unificada de este supuesto. Se acuerda la nulidad de la sentencia recurrida y la devolución de las actuaciones [SE ESTIMA]

- **T.S. de 19-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 769/2012, IL 695/2013**

Viudedad: Entidad responsable de la pensión de viudedad derivada de fallecimiento. La cobertura del riesgo de enfermedad profesional durante la actividad del trabajador, fue asumida por la Mutua de Accidentes exclusivamente a los efectos de incapacidad permanente, por lo que la responsabilidad en el pago de la pensión de viudedad corresponde a la Seguridad Social. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 25-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1564/2012, IL 694/2013**

Relación laboral: Existencia. Prestación de servicios para el Centro Galego de Artes de la Presidencia de la Xunta de Galicia. Concurran las notas de dependencia y ajenidad. Competencia del orden jurisdiccional social. Voto particular. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 26-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1955/2012, IL 693/2013**

Trabajos de colaboración social: Administración pública. Inexistencia de relación laboral por imperativo legal. Por su propia naturaleza son temporales, por lo cual no existe fraude de ley. El trabajo del desempleado implica un trabajo o servicio durante un tiempo limitado, dado que el mismo no

puede durar más de lo que dura la prestación o el subsidio por desempleo. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 26-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1207/2012, IL 633/2013**

Incapacidad Permanente derivada de enfermedad profesional: Entidad responsable de las prestaciones. Es la entidad que tenía asegurada la incapacidad permanente por enfermedad profesional en el periodo en que ésta pudo contraerse, y en dicha fecha la entidad aseguradora de dicho riesgo era el INSS, por imperativo legal. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 27-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1917/2012, IL 691/2013**

Indemnización por exclusión de las listas de las bolsas de empleo: Correos y Telégrafos. Inexistencia del efecto negativo de cosa juzgada: Coincidiendo las partes del proceso, con identidad en los elementos jurídicos de los fundamentos, pero siendo diferente el objeto de los procesos al ser distintos los periodos reclamados, se elimina el efecto negativo de la cosa juzgada. No obstante, existirá un efecto positivo si lo decidido en el primer proceso actúa en el segundo proceso como elemento condicionante o prejudicial, de forma que la primera sentencia no excluye el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 27-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2297/2012, IL 690/2013**

Pensión de jubilación parcial: Suscripción de dos contratos sucesivos a tiempo parcial con distintas empresas, y percepción de prestación por desempleo. Compatibilidad del percibo de la pensión con trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad al inicio de la jubilación parcial. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 27-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1325/2012, IL 631/2013**

Finiquito: Debe reconocerse a los finiquitos la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponde, en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan, aunque pueden ser sometidos a control judicial, como todo pacto o acto jurídico. En este caso, la manifestación del trabajador contenida en el finiquito, tiene un contenido abdicativo de renuncia a la acción de despido, contrario a lo dispuesto en el artículo 3.5 del ET. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 27-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1837/2012, IL 632/2013**

Incompatibilidad entre salarios de tramitación y prestaciones de desempleo: No procede considerar la prestación como indebida cuando no se han percibido tales salarios ni con

cargo a la empresa, por insolvencia, ni con cargo al Fondo de Garantía Salarial. El SPEE ha de recuperar lo abonado en concepto de prestaciones de desempleo indebidamente a través de la obligación legal de la empresa de ingresar tales prestaciones descontándolas de los salarios.
[SE ESTIMA]

- **T.S. de 27-03-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1916/2012, IL 630/2013**

Vulneración de la garantía de indemnidad inherente al derecho a la tutela judicial efectiva: Indemnización. Correos. Exclusión de las bolsas de empleo a los trabajadores que obtuvieron en vía jurisdiccional indemnización de despido a cargo de la empresa. No concurre en el supuesto la excepción de cosa juzgada material: La reclamación actual tiene distinto objeto que otra ya resuelta por sentencia firme. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 08-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2291/2012, IL 689/2013**

Despido objetivo por causas económicas: El FOGASA tiene el carácter de obligado directo e inmediato ante los trabajadores, aunque esta obligación se module en función del comportamiento de las partes. Si la empresa anticipa el pago de la parte correspondiente al Fondo podrá solicitar su reintegro de este organismo, pero si la empresa hace efectivo solamente el porcentaje del 60% se estará en el supuesto normal de la legitimación del trabajador para solicitar el 40% del Fondo. Los trabajadores son titulares del derecho de reclamación frente al FOGASA. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 09-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1191/2012, IL 662/2013**

Consignación de indemnización por despido improcedente: Juzgado competente. La determinación del juzgado competente para consignar o depositar la cuantía de la indemnización a efectos de limitar o eximir los salarios de tramitación viene dada por el artículo 10-1 de la LPL, y es la misma que para conocer de la demanda de despido, por lo tanto el empresario puede elegir entre el juzgado del lugar de la prestación de servicios o el del domicilio del demandado.
[SE ESTIMA]

- **T.S. de 09-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 304/2012, IL 661/2013**

Sucesión de contratos de limpieza: Subrogación empresarial prevista en el convenio colectivo de empresas de limpieza. Es aplicable a la empresa entrante en la contrata, aunque la misma esté catalogada como centro especial de empleo, y por ello, debe subrogarse en los contratos de los trabajadores de la empresa saliente, siendo responsable del despido improcedente. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 09-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1435/2012, IL 627/2013**

Sucesión de empresas por cambio en la adjudicación de la contrata. Subrogación a cargo de la empresa entrante, que acogió el núcleo esencial de la plantilla. Cuando la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común, puede constituir una entidad económica. Reitera doctrina.

[SE ESTIMA]

- **T.S. de 11-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1342/2012, IL 686/2013**

Prestación por desempleo: Acreditado el periodo de cotización, el derecho a la prestación de desempleo debe fijarse en los términos establecidos en el art. 210.1 LGSS, sin descuento alguno por el hecho de haber sido tales cotizaciones las mismas que permitieron en su día el reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente, y sin que quepa la analogía del descuento que la sentencia recurrida realiza, incluso para el caso de efectiva superposición de periodos de disfrute. Voto Particular.
[SE ESTIMA]

- **T.S. de 12-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2327/2012, IL 626/2013**

Contratación temporal: Despido nulo por vulneración de la garantía de indemnidad. La trabajadora fue objeto de sucesivas prórrogas con prestación de servicios no asociada al objeto del contrato, y finalmente es cesada a la finalización del último de los contratos, como represalia por presentar reclamación para el reconocimiento del carácter indefinido de su relación laboral. Reitera doctrina. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 15-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 772/2012, IL 685/2013**

Despido: Personal laboral del Ayuntamiento de Madrid. Vulneración de la garantía de indemnidad. Admisión de documentos nuevos: Los documentos aportados no cumplen los requisitos del art. 233.1 LJRS. Falta de contradicción: No existen sentencias contrapuestas. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 15-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1114/2012, IL 684/2013**

Tutela del derecho de libertad sindical: Indemnización por daños morales. Es preciso que en la demanda se ofrezcan algunas circunstancias objetivas para determinar o poder fijar lo que se reclama, pero no se han proporcionado tales elementos, de los que pudiera extraerse el daño moral que a la actora le hubiera producido la disolución de la Comisión Ejecutiva Provincial. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 15-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1847/2012, IL 660/2013**

Incapacidad temporal: Determinación de contingencia. Caída fortuita de la trabajadora en el desplazamiento desde la empresa al centro de salud para visita al traumatólogo. Aunque existe autorización de la empresa para el desplazamiento, su finalidad principal no tenía carácter laboral, sino privado. No es accidente de trabajo in itinere. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 16-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2521/2012, IL 683/2013**

Reclamación de cantidad: Personal laboral de sociedades mercantiles dependientes de la Generalitat Valenciana. La aplicación de los límites del incremento de la masa salarial a sus retribuciones, prevalece sobre las previsiones del

Convenio, para lo que no se precisa negociación colectiva previa. Reitera doctrina. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 16-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1437/2012, IL 623/2013**

Despido objetivo: Causas económicas. Es válida la puesta a disposición del 60% de la indemnización por una empresa de menos de 25 trabajadores en un despido objetivo por esta causa. No obstante, se considera error inexcusable no poner a disposición del trabajador la diferencia respecto de lo aportado por el FOGASA, sin tener en cuenta el tope del artículo 33.8 ET y la cantidad que correspondía al trabajador. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 16-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2126/2012, IL 624/2013**

Fondo de Garantía Salarial: Garantía del crédito por los salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa, asimilables a estos efectos a retribuciones. Se aplica la garantía en atención a la STJCE 12-12-2002. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 16-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011, IL 659/2013**

Profesores de religión católica al servicio de la Administración Educativa de la Comunidad de Madrid: Complemento de antigüedad. Derecho a percibir los trienios que se reconocen a los profesores interinos. Se aplica la doctrina de la STS de 7 de junio de 2012 (recurso casación 138/2011) que tiene efectos de cosa juzgada por tratarse de sentencia dictada en conflicto colectivo. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 16-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1375/2012, IL 622/2013**

Subrogación empresarial: Contrata de gestión de residuos sólidos. Producido el cambio de adjudicataria en la concesión del servicio, para que exista subrogación es preciso que la empresa saliente proporcione a la entrante la documentación prevista en el convenio colectivo. Incumplimiento de lo dispuesto al efecto en el art. 55 Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales. Reitera doctrina. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 17-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2401/2012, IL 619/2013**

Reclamación de cantidad indebidamente no retenida por IRPF y satisfecha por la empresa a requerimiento de la Hacienda pública. Plazo de prescripción para el ejercicio de la acción: El día de inicio del plazo no coincide con el hecho imponible, sino con el ingreso del impuesto en Hacienda, por tratarse de una acción de reembolso. Reitera doctrina. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 17-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 710/2012, IL 620/2013**

Subrogación empresarial: Aunque la empresa saliente de una contrata de limpieza esté calificada como centro especial de

empleo de personas con discapacidad, y la empresa entrante que se hace cargo de la contrata no, se aplica la cláusula de subrogación prevista en el convenio colectivo del sector de limpieza. Reitera la misma doctrina ya establecida en sentido inverso, es decir, cuando la segunda adjudicataria del servicio (la entrante) era un centro especial de empleo y la saliente, no. [SE DESESTIMA]

- ★ **T.S. de 17-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2357/2012, IL 604/2013**

Incapacidad permanente derivada de enfermedad común: Período de carencia. Ley 40/2007. A efectos de obtener el período de carencia exigible son computables los días cuota. Los días cuota no computan a efectos de incrementar la base reguladora de la prestación. A efectos de la prestación de jubilación, los días cuota no computan para el cálculo del período de carencia. Recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ministerio Fiscal a instancia del INSS, al amparo del artículo 219-3 de la LRJS. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 18-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1340/2012, IL 682/2013**

Incapacidad permanente: Cálculo de la base reguladora de una pensión de incapacidad permanente total en el Régimen Agrario de la Seguridad Social. Los días-cuota son hábiles para completar el período de carencia de los asegurados, pero esta doctrina no es extensible a otros posibles efectos, como para el porcentaje que sirve para el cálculo de las pensiones, y para la fijación de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial. La finalidad de la reforma efectuada por la Ley 40/2007 ha sido precisar y limitar el alcance de los efectos de los días-cuota, y no extenderlos. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 18-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012, IL 618/2013**

Reclamación de cantidad: Cómputo del tiempo de trabajo a efectos del complemento de antigüedad en TVE SA. El reconocimiento de antigüedad a efectos de trienios, debe fijarse desde la fecha del primer contrato suscrito entre el trabajador y la entidad, y para el concreto cómputo del complemento de antigüedad que el convenio establece, deben sumarse todos los períodos de prestación de servicios, desde dicha fecha y hasta el reconocimiento de fijeza en la plantilla, con la exclusión de los períodos de interrupción de la prestación de servicios entre contratos. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 19-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2255/2012, IL 681/2013**

Tutela judicial efectiva: Una actuación de reivindicación interna en la empresa puede ser objeto de la protección de la garantía de indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva cuando resulta ser preparatoria o previa a la reclamación jurisdiccional pero no, como ocurre en la sentencia recurrida, cuando no consta este elemento del propósito o proyecto del trabajador de hacer valer en la jurisdicción derechos concretos supuesta o realmente lesionados. Falta de contradicción [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 22-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2077/2012, IL 680/2013**

Complemento permanencia y desempeño: II Convenio Colectivo de Correos y Telégrafos. Resulta de aplicación la doctrina de la STS de 15/04/2010 (15/2009), que tiene efectos de cosa juzgada por tratarse de sentencia colectiva. El complemento de permanencia y desempeño no puede aplicarse porque no se han fijado los requisitos necesarios para su devengo conforme a lo previsto en art. 61.d).4.b) II Convenio Colectivo. Reitera doctrina [SE ESTIMA]

- **T.S. de 22-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2303/2012, IL 615/2013**

Jubilación parcial: Resulta ajustada a derecho la resolución que dictó el INSS exigiendo a la empresa el pago de las prestaciones de jubilación parcial abonadas al trabajador relevado desde la fecha en que nació la obligación empresarial de contratar un nuevo relevista, tras los despidos individuales por causas objetivas seguidos contra el relevado y el relevista, sin contratar a otro trabajador que sustituyera a este último [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 22-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL 614/2013**

Sucesión de empresa: Aunque la empresa saliente de una contrata de limpieza esté calificada como centro especial de empleo de personas con discapacidad, y la entrante no, debe aplicarse la cláusula de subrogación prevista en el convenio colectivo del sector de limpieza. Reitera doctrina [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 23-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2090/2012, IL 613/2013**

Despido: Caducidad de la acción. Error en la resolución administrativa, al establecer la forma en que debían computarse los plazos para la adecuada interposición de la acción por despido, señalando que el plazo se iniciaba desde la notificación de la resolución y no desde la fecha de efectos del despido, con el descuento de los días correspondientes a la reclamación previa. El error de la Administración no puede perjudicar al demandante. Reitera doctrina [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 26-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2396/2012, IL 679/2013**

Modificación sustancial de condiciones: La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, exige la voluntariedad del trabajador. A falta de acuerdo con el trabajador, no cabía al empresario utilizar la medida de la modificación sustancial de condiciones del art. 41 ET. Pérdida de contrata que afecta sólo parcialmente a la jornada del trabajador. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 26-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1651/2012, IL 612/2013**

Pensión no contributiva: Determinación del límite de acumulación de recursos de una unidad económica familiar. En el matrimonio en régimen de sociedad de gananciales, si existen hijos comunes, no rige la regla de la ganancialidad (50% de los ingresos a cada cónyuge), sino que se atribuye la totalidad de su renta al conjunto de la unidad familiar de convivencia, y se dividen los ingresos del referido grupo familiar de convivencia entre el número de sus miembros.

[SE ESTIMA]

- **T.S. de 29-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012, IL 676/2013**

Reclamación de cantidad: RTVE. Cuantía a abonar en concepto de trienios a los trabajadores que cambiaron de categoría profesional y retribución tras la reclasificación efectuada en base a los Acuerdos pactados entre la empleadora y la representación legal de sus trabajadores [SE ESTIMA]

- **T.S. de 30-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 546/2012, IL 700/2013**

Horas extraordinarias: Forma de cálculo. El devengo de los complementos de puesto sólo se produce cuando se trabaja en las concretas situaciones de las que traen causa. No puede repercutirse la hora extraordinaria con estos complementos cuando no concurren las circunstancias más gravosas que les originan. El valor de la hora extraordinaria no puede ser inferior a la hora ordinaria realizada en las mismas condiciones. Reitera doctrina [SE ESTIMA EN PARTE]

- **T.S. de 30-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2465/2012, IL 572/2013**

Derecho de libertad sindical y huelga: Televisión Autonómica de Madrid. Conducta empresarial ante huelga convocada en 2010: Sustitución de trabajadores huelguistas que no se deduce de los hechos probados. Daños morales. Recurso de casación para la unificación de doctrina: Contradicción. Oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales. Falta de identidad exigida por el juicio de contradicción. Desestimación del recurso. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 30-04-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1442/2012, IL 611/2013**

Sucesión de contratos temporales: El reconocimiento del carácter indefinido del contrato exige, entre otros requisitos, que se trate del mismo puesto de trabajo en la misma empresa. Concepto de "mismo puesto de trabajo" en el Convenio General de la Construcción: El puesto se define por las tareas y funciones que desempeña el trabajador, por la categoría profesional y por el centro de trabajo, de manera que cualquier variación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.' [SE ESTIMA]

- **T.S. de 13-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1666/2012, IL 677/2013**

Extinción de contrato temporal: Contrato de interinidad por vacante para reparto en sábado. Amortización de la plaza por supresión del reparto, que puede llevarse a cabo sin necesidad de cumplir las formalidades que los arts. 52 y 53 ET han previsto para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas. El contrato no sólo puede extinguirse por las causas previstas en el art. 49 ET, sino que también se produce ese efecto por la causa específica de la amortización de la plaza. Reitera doctrina [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 13-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2098/2012, IL 674/2013**

Prestación de desempleo y salarios de tramitación: No cabe declarar indebidamente las prestaciones si los salarios no fueron abonados ni por la empresa ni por el Fondo de Garantía Salarial. Reitera doctrina [SE ESTIMA]

- **T.S. de 13-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1956/2012, IL 673/2013**

Despido: Improcedencia del despido. La contratación eventual de la trabajadora carecía de causa legal. El recibo de finiquito aportado no expresaba voluntad extintiva alguna, ni cumple función transaccional. Reitera doctrina [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 14-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2241/2012, IL 672/2013**

Despido objetivo: Personal laboral de la Xunta de Galicia. No se produce extinción del contrato, sino una novación modificativa del mismo: No cabe calificar de despido objetivo improcedente el cese del trabajador, por tratarse de la ejecución de una sentencia firme del orden contencioso-administrativo en la que se decretaba la nulidad del concurso selectivo por falta de titulación exigida para ocupar el puesto, seguido, sin solución de continuidad, de la toma de posesión por el propio trabajador en otro puesto de trabajo [SE ESTIMA]

- **T.S. de 14-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1061/2012, IL 671/2013**

Horas extraordinarias: Forma de cálculo. El devengo de los complementos de puesto sólo se produce cuando se trabaja en las concretas situaciones de las que traen causa. No puede repercutirse la hora extraordinaria con estos complementos cuando no concurren las circunstancias más graves que les originan. El valor de la hora extraordinaria no puede ser inferior a la hora ordinaria realizada en las mismas condiciones. Reitera doctrina [SE ESTIMA]

- **T.S. de 14-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1913/2012, IL 670/2013**

Despido: Contrata para la protección de personas en el País Vasco que ve reducido el número de servicios encomendado inicialmente a la contratista. Ausencia de contradicción porque la sentencia de contraste únicamente aborda el problema de la licitud de la contratación al amparo del artículo 15.1.a) ET. Reitera doctrina [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 14-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1312/2012, IL 610/2013**

Determinación del Convenio colectivo aplicable para establecer la exigencia o no de expediente disciplinario para sancionar faltas muy graves. Las cláusulas de Convenios colectivos estatutarios denunciados relativas a faltas y sanciones deben considerarse cláusulas normativas, y mantienen vigencia, a falta de pacto, una vez concluida la duración pactada, y hasta que entre en vigor nuevo convenio

que lo sustituya. La nulidad del Convenio posterior, hace recobrar la vigencia de las cláusulas normativas del precedente. Nulidad "ex tunc" (desde el momento inicial de aprobación del convenio declarado nulo) [SE ESTIMA]

- **T.S. de 15-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2062/2012, IL 667/2013**

Despido: Contrato temporal de obra o servicio determinado. Contrata para la protección de personas en el País Vasco que ve reducido el número de servicios encomendado inicialmente a la contratista. Reitera doctrina [SE ESTIMA]

- **T.S. de 22-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1825/2012, IL 665/2013**

Reclamación de cantidad: Altadis. "Tabaco de fuma": Tienen derecho a percibir la compensación en metálico por la supresión de dicho tabaco todos los trabajadores en activo de la empresa, sin que tengan que acreditar su condición de fumadores. El importe es el equivalente al precio de diez cigarrillos por cada trabajador, multiplicado por el número de días laborales anuales de la empresa. Cosa juzgada. Reitera doctrina [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 23-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2178/2012, IL 656/2013**

Personal laboral de las Administraciones Públicas: Régimen disciplinario. Prescripción de las faltas: Inaplicabilidad del art. 60.2 ET a los empleados públicos. Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público: El art. 93 EBEP establece una clara jerarquización entre los dos tipos de normas reguladoras del régimen disciplinario del personal laboral. La normativa aplicable es la contenida en el EBEP, y únicamente en el supuesto de que no hubiera regulación en dicho Estatuto, se aplicaría la legislación laboral [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 28-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2752/2012, IL 606/2013**

Desempleo: Periodo de cómputo de rentas esporádicas (venta de activos muebles) a efectos de la suspensión o extinción del subsidio. La obtención de rentas superiores al mínimo legal por un tiempo que no alcance los doce meses, provoca la suspensión del subsidio, que podrá reanudarse en el momento que se acredite de nuevo la carencia. Reitera doctrina [SE ESTIMA]

- **T.S. de 30-05-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1820/2012, IL 699/2013**

Reclamación de cantidad: Altadis. "Tabaco de fuma": Tienen derecho a percibir la compensación en metálico por la supresión de dicho tabaco todos los trabajadores en activo de la empresa, sin que tengan que acreditar su condición de fumadores. El importe es el equivalente al precio de diez cigarrillos por cada trabajador, multiplicado por el número de días laborales anuales de la empresa. Cosa juzgada. Reitera doctrina [SE DESESTIMA]

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional

Día	Síntesis	Marginal			
	2013			T.C. nº 119/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5676/2010	
			20	Pensión de jubilación. Trabajadores a tiempo parcial. Discriminación indirecta por razón de sexo	J 576/2013
	ABRIL			T.C. nº 116/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 1827/2009	
23	Acciones de formación continua en las empresas. Vulneración de competencias autonómicas T.C. nº 95/2013 de 23/04/2013, Conflicto de Competencia nº 4593/2004	J 575/2013	20	Pensión de jubilación. Trabajadores a tiempo parcial. Discriminación indirecta por razón de sexo T.C. nº 117/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 4146/2009	J 577/2013
	MAYO				
20	Delito contra los derechos de los trabajadores. Falta de lesiones por imprudencia. Presunción de inocencia T.C. nº 118/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5514/2010	J 579/2013			
20	Delito contra los derechos de los trabajadores. Falta de lesiones por imprudencia. Presunción de inocencia T.C. nº 120/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5732/2010	J 580/2013			
20	Delito contra los derechos de los trabajadores. Presunción de inocencia	J 578/2013			

Tribunal Supremo

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
	2013			de Doctrina nº 100/2012	
			19	Viudedad. Responsabilidad del INSS en el pago de la prestación T.S. Sala de lo Social de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 769/2012	J 695/2013
	MARZO		25	Relación laboral. Existencia. Notas de dependencia y ajenidad. Competencia del orden social T.S. Sala de lo Social de 25/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1564/2012	J 694/2013
11	Alta dirección. Despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso T.S. Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012	J 698/2013	26	Conflicto colectivo. Reducción de retribuciones. Empleados del sector público T.S. Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación nº 183/2011	J 692/2013
12	Despido disciplinario. Indeterminación de la carta de despido. Indefensión del trabajador T.S. Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 58/2012	J 697/2013	26	Trabajos de colaboración social. Administración pública. Trabajos temporales T.S. Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1955/2012	J 693/2013
18	SOVI. Cómputo de los días de cotización asimilados por parto. Exclusión T.S. Sala de lo Social de 18/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación	J 696/2013	26	Incapacidad Permanente derivada de	J 633/2013

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
	Enfermedad Profesional. Entidad responsable del pago de la prestación T.S. Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1207/2012			T.S. Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Revisión nº 19/2012	
27	Exclusión de bolsa de empleo. Inexistencia de efecto negativo de cosa juzgada. Correos y Telégrafos T.S. Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1917/2012	J 691/2013	9	Sucesión de empresas. Actividad intensiva en mano de obra. Traspaso del núcleo esencial de la plantilla T.S. Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1435/2012	J 627/2013
27	Jubilación parcial. Compatibilidad de la pensión con trabajos a tiempo parcial T.S. Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2297/2012	J 690/2013	10	Prevención de riesgos laborales. Derecho a reconocimientos médicos periódicos T.S. Sala de lo Social de 10/04/2013, Recurso de Casación nº 67/2012	J 687/2013
27	Finiquito. Valor liberatorio. Renuncia a la acción de despido T.S. Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1325/2012	J 631/2013	11	Desempleo. Cómputo de cotizaciones efectuadas durante el reconocimiento de incapacidad permanente T.S. Sala de lo Social de 11/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1342/2012	J 686/2013
27	Incompatibilidad entre salarios de tramitación y prestaciones de desempleo. Obligación empresarial de devolución T.S. Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1837/2012	J 632/2013	12	Contratación temporal sucesiva. Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad T.S. Sala de lo Social de 12/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2327/2012	J 626/2013
27	Vulneración de la garantía de indemnidad. Indemnización. Exclusión de las bolsas de empleo de Correos T.S. Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1916/2012	J 630/2013	15	Despido. Personal laboral. Inadmisión de documentos nuevos. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 772/2012	J 685/2013
ABRIL			15	Libertad sindical. Indemnización. No se aportan elementos objetivos para determinar el daño moral producido T.S. Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1114/2012	J 684/2013
8	Despido objetivo por causas económicas. Obligación directa e inmediata del FOGASA frente a los trabajadores en el 40% de la indemnización T.S. Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2291/2012	J 689/2013	15	Determinación de contingencia. El accidente no tiene la consideración de "in itinere" T.S. Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1847/2012	J 660/2013
8	Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación T.S. Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011	J 629/2013	16	Personal laboral. Limitación incrementos salariales. Aplicación del RDL 8/2010 T.S. Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2521/2012	J 683/2013
9	Revisión. Impugnación de sanción. Caducidad del plazo T.S. Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Revisión nº 21/2012	J 688/2013	16	Conflicto colectivo. Reducción de retribuciones de empleados públicos. Prevalencia sobre Convenio Colectivo T.S. Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 64/2012	J 625/2013
9	Despido. Depósito de indemnización. Juzgado competente. Límites de salarios de tramitación T.S. Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1191/2012	J 662/2013	16	Despido objetivo por causas económicas. Aportación del FOGASA. Error inexcusable en el cálculo de la indemnización T.S. Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1437/2012	J 623/2013
9	Despido. Subrogación empresarial. Sucesión de contratistas de limpieza T.S. Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 304/2012	J 661/2013	16	Fondo de Garantía Salarial. Abono de salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa T.S. Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2126/2012	J 624/2013
9	Revisión. Sentencia penal absolutoria posterior a despido precedente. Desestimación	J 628/2013	16	Personal educativo de la Comunidad de Madrid. Interpretación y aplicación de	J 621/2013

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
	acuerdo colectivo. Carencia de valor normativo			T.S. Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2303/2012	
16	T.S. Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 7/2012	J 659/2013	22	Sucesión de empresa. Limpiezas. Subrogación de trabajadores con discapacidad por empresa ordinaria	J 614/2013
16	Profesores de religión. Complemento de antigüedad. Cosa juzgada			T.S. Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012	
16	T.S. Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011	J 622/2013	23	Despido. Caducidad de la acción. Error en la resolución administrativa que no puede perjudicar al trabajador	J 613/2013
	Subrogación empresarial. Incumplimiento de la obligación de entrega de documentación prevista en Convenio Colectivo			T.S. Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2090/2012	
17	T.S. Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1375/2012	J 616/2013	23	Libertad sindical. Validez de las ayudas económicas a sindicatos. Exclusión de sindicato no firmante del Convenio	J 658/2013
17	Incompetencia funcional. Tribunal Superior de Justicia			T.S. Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación nº 19/2012	
17	T.S. Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación nº 39/2012	J 619/2013	26	Conversión de un contrato a tiempo parcial. Exige voluntariedad del trabajador. Modificación sustancial de condiciones	J 679/2013
	Reclamación de cantidad. Retenciones de IRPF no practicadas. Inicio del plazo de prescripción			T.S. Sala de lo Social de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2396/2012	
17	T.S. Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2401/2012	J 620/2013	26	Pensión no contributiva. Determinación del límite de recursos de la unidad económica familiar	J 612/2013
	Subrogación empresarial. Contrata de limpiezas. Trabajadores con discapacidad de Centro Especial de Empleo			T.S. Sala de lo Social de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1651/2012	
★	T.S. Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 710/2012	J 604/2013	29	Conflicto colectivo. Convenio de Ferrocarriles de Cataluña. Trabajadores a tiempo parcial	J 678/2013
17	Incapacidad Permanente. Periodo de carencia. Días cuota			T.S. Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación nº 62/2012	
18	T.S. Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2357/2012	J 682/2013	29	RTVE. Reconocimiento de trienios tras reclasificación profesional	J 676/2013
	Régimen Agrario. Cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente total			T.S. Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012	
18	T.S. Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1340/2012	J 618/2013	30	Horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto	J 700/2013
	Cómputo de la antigüedad en TVE. Inicio con el primer contrato. Exclusión de los periodos de interrupción de la prestación de servicios			T.S. Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 546/2012	
19	T.S. Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012	J 681/2013	30	Derecho de libertad sindical y huelga. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción	J 572/2013
	Inexistencia de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Despido. Protección de la garantía de indemnidad			T.S. Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2465/2012	
22	T.S. Sala de lo Social de 19/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2255/2012	J 680/2013	30	Sector de la construcción. Sucesión de contratos temporales. Concepto de "mismo puesto de trabajo"	J 611/2013
	Complemento de permanencia y desempeño. Convenio Colectivo de Correos. Falta de fijación de los requisitos. Cosa juzgada			T.S. Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1442/2012	
22	T.S. Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2077/2012	J 615/2013			
22	Jubilación parcial. Despido objetivo de relevado y relevista. Responsabilidad empresarial sobre la prestación				

MAYO

13 Correos. Extinción de contrato de interinidad por vacante. Amortización de

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
	la plaza por supresión de actividad T.S. Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1666/2012			Recurso de Casación nº 258/2011	
13	Desempleo. Renuncia del trabajador a los salarios de tramitación. Prestación no indebida T.S. Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2098/2012	J 674/2013	21	Cómputo de jornada. Condición más beneficiosa. Modificación sin las debidas condiciones de seguridad jurídica T.S. Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 53/2012	J 657/2013
13	Despido improcedente. Contrato temporal sin causa legal. Finiquito T.S. Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1956/2012	J 673/2013	21	Empleados públicos. Suspensión de Convenio Colectivo. Requisitos necesarios para la desvinculación por causas excepcionales T.S. Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 55/2012	J 608/2013
13	Reducción salarial. Aplicación del RD Ley 8/2010. Inadmisibilidad de cuestiones nuevas T.S. Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación nº 239/2011	J 675/2013	★ 21	Cotización de los becarios a la Seguridad Social T.S. Sala de lo Contencioso- Administrativo de 21/05/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 171/2012	J 605/2013
14	Condición más beneficiosa. Trabajadores prejubilados. Mantenimiento de seguro médico y cesta de Navidad T.S. Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 96/2012	J 668/2013	22	Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma T.S. Sala de lo Social de 22/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1825/2012	J 665/2013
14	Libertad sindical. No existe vulneración de este derecho. Exclusión de sindicato de algunas comisiones. Actuación obstruccionista T.S. Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 276/2011	J 669/2013	22	Actualización salarial. Acuerdo colectivo. Previsión de regularización con efectos retroactivos T.S. Sala de lo Social de 22/05/2013, Recurso de Casación nº 246/2011	J 607/2013
14	Personal laboral. Despido. Nulidad del concurso por falta de titulación T.S. Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2241/2012	J 672/2013	23	Personal laboral. Régimen disciplinario. Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público T.S. Sala de lo Social de 23/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2178/2012	J 656/2013
14	Retribución de horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto T.S. Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1061/2012	J 671/2013	27	Representación sindical. Criterios de composición de la comisión de control del plan de pensiones T.S. Sala de lo Social de 27/05/2013, Recurso de Casación nº 17/2012	J 664/2013
14	Sucesión de empresa. Servicio de protección de personas. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1913/2012	J 670/2013	28	Actualización salarial. Inaplicación de Convenio de ámbito superior. Eficacia de la condena a la Asociación patronal representativa del sector T.S. Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación nº 52/2012	J 663/2013
14	Aplicación de Convenio colectivo. Cláusulas normativas. Vigencia y efectos T.S. Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1312/2012	J 610/2013	28	Desempleo. Suspensión o extinción. Periodo de cómputo de rentas esporádicas T.S. Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2752/2012	J 606/2013
14	Vigencia de pacto extraestatutario. No constituye condición más beneficiosa. Modificación empresarial T.S. Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 285/2011	J 609/2013	30	Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma T.S. Sala de lo Social de 30/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1820/2012	J 699/2013
15	Servicio de escoltas. Extinción de contrato de obra. Reducción de contrata T.S. Sala de lo Social de 15/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2062/2012	J 667/2013			
20	RDL 8/2010. Reducción salarial. No existe vulneración de derechos constitucionales T.S. Sala de lo Social de 20/05/2013,	J 666/2013			

Audiencia Nacional

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
2013			7	Conflicto colectivo. Incremento salarial. Estimación	J 595/2013
ABRIL				A.N. Sala de lo Social nº 89/2013 de 07/05/2013, Conflicto Colectivo nº 93/2013	
			9	Conflicto colectivo. Incremento de retribuciones	J 573/2013
24	Convenio colectivo. Impugnación. Falta de legitimación para negociar	J 603/2013		A.N. Sala de lo Social nº 91/2013 de 09/05/2013, Conflicto Colectivo nº 95/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 81/2013 de 24/04/2013		10	Conflicto colectivo. Empresa pública. Paga extraordinaria de diciembre	J 593/2013
25	Impugnación de convenio colectivo. Vulneración del Derecho de Libertad Sindical. Desestimación	J 602/2013		A.N. Sala de lo Social nº 92/2013 de 10/05/2013, Conflicto Colectivo nº 110/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 82/2013 de 25/04/2013, Conflicto Colectivo nº 33/2013		23	Convenio colectivo. Descuelgue salarial	J 592/2013
26	Incompetencia de jurisdicción. Conflicto colectivo de intereses	J 601/2013		A.N. Sala de lo Social nº 100/2013 de 23/05/2013, Conflicto Colectivo nº 120/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 83/2013 de 26/04/2013, Conflicto Colectivo nº 91/2013		24	Compensación y absorción. Complemento de antigüedad. Sucesión de empresa	J 591/2013
26	Modificación sustancial de las condiciones laborales. Cómputo del plazo de caducidad de la acción. Composición de la comisión negociadora	J 600/2013		A.N. Sala de lo Social nº 101/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 131/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 84/2013 de 26/04/2013, Conflicto Colectivo nº 76/2013		24	Impugnación de Convenio colectivo. Anulación del régimen de recuperación de la bolsa de horas en la anualidad siguiente	J 574/2013
26	Impugnación de despido colectivo. Desestimación.	J 599/2013		A.N. Sala de lo Social nº 103/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 147/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 85/2013 de 26/04/2013, Procedimiento nº 29/2013		24	Reducción de las retribuciones variables. Nulidad. Modificación sustancial de condiciones	J 590/2013
29	Impugnación de actos de la Administración. Desestimación	J 598/2013		A.N. Sala de lo Social nº 102/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 126/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 86/2013 de 29/04/2013, Procedimiento nº 85/2012		27	Conflicto colectivo. Paternidad. Permiso a cargo de la empresa. Falta de legitimación activa	J 589/2013
30	Conflicto colectivo. Ayudas de estudios y acción social	J 596/2013		A.N. Sala de lo Social nº 104/2013 de 27/05/2013, Conflicto Colectivo nº 118/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 88/2013 de 30/04/2013, Conflicto Colectivo nº 90/2013		29	Descanso. Jornadas superiores a seis horas diarias. Aplicación de bolsa de horas	J 588/2013
30	Conflicto colectivo. Paga extraordinaria de Diciembre	J 597/2013		A.N. Sala de lo Social nº 105/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 164/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 87/2013 de 30/04/2013, Conflicto Colectivo nº 87/2013		29	Despido colectivo. Impugnación del acuerdo alcanzado en periodo de consultas. Fraude de ley	J 587/2013
MAYO				A.N. Sala de lo Social nº 106/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 104/2013	
7	Conflicto colectivo. Incremento retributivo. Interés por mora	J 594/2013	29	Impugnación de Convenio colectivo de empresa. Nulidad de tablas salariales. Aplicación de salarios inferiores	J 586/2013
	A.N. Sala de lo Social nº 90/2013 de 07/05/2013, Conflicto Colectivo nº 101/2013			A.N. Sala de lo Social nº 107/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 130/2013	

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
30	Correos. Reclamación de paga extraordinaria. Aplicación del RD Ley 20/2012.	J 585/2013	JUNIO		
31	A.N. Sala de lo Social nº 108/2013 de 30/05/2013, Conflicto Colectivo nº 132/2013	J 584/2013	12	Despido colectivo. Grupo de empresas. Derecho de prioridad o permanencia en la empresa	J 583/2013
	Modificación sustancial de condiciones. Sistema de retribución por comisiones. Nulidad del periodo de consultas			A.N. Sala de lo Social nº 119/2013 de 12/06/2013, Procedimiento nº 143/2013	
	A.N. Sala de lo Social nº 111/2013 de 31/05/2013, Conflicto Colectivo nº 165/2013				

Tribunales Superiores de Justicia

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía			Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León		
2013			2013		
FEBRERO			FEBRERO		
21	Despido improcedente por causas económicas y productivas. Falta de acreditación de las causas	J 653/2013	27	Suplicación nº 1549/2012	
	T.S.J. Andalucía Sala de lo Social de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1153/2012			Reintegro de las prestaciones indebidas. Prescripción. Error de la entidad gestora.	J 645/2013
21	Subrogación empresarial. Criterio de asunción de plantilla. Contrato para obra o servicio.	J 652/2013	27	T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 656/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 546/2012	
	T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 598/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1182/2012		27	Relación laboral. Existencia. Junta de Andalucía. Inexistencia de contratación administrativa	J 643/2013
21	Despido objetivo. Amortización de un puesto de trabajo y sustitución por otro trabajador de la misma empresa	J 651/2013		T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 716/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1453/2012	
	T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 580/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 3338/2012		27	Contrato para obra o servicio determinado. Finalización de contrata que no produce extinción contractual	J 640/2013
27	Despido objetivo. Causas organizativas. Racionalización de la distribución de tareas directivas	J 646/2013		T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 734/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1536/2012	
	T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 673/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 2939/2012		27	Jurisdicción laboral. Incompetencia. Acuerdo retributivo que afecta a personal laboral y funcionario	J 644/2013
27	Despido procedente. Ofensas y agresión a compañero de trabajo	J 639/2013		T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 688/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 12/2013	
	T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 749/2013 de 27/02/2013, Recurso de		27	Relación laboral y no administrativa. Garantía de indemnidad	J 641/2013
				T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 641/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1299/2012	
			27	Subsidio por desempleo. Trabajadores agrícolas eventuales. En el cómputo de rentas procede incluir la pensión de viudedad	J 642/2013
				T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 638/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 337/2012	

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------	-----	----------	----------

2013

JUNIO

- 4 Despido. Secretario de Consejo Social de J
Universidad. Relación laboral común. 634/2013
Funciones instrumentales
T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº
1067/2013 de 04/06/2013, Recurso de
Suplicación nº 865/2013

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha

2013

FEBRERO

- 21 Contrato de trabajo fijo discontinuo. J
Despido. Cómputo del plazo de caducidad 655/2013
T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo
Social nº 241/2013 de 21/02/2013,
Recurso de Suplicación nº 1957/2012
- 21 Contrato para obra o servicio determinado. J
Requisitos. Fraude de ley. Desestimación 654/2013
T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo
Social nº 240/2013 de 21/02/2013,
Recurso de Suplicación nº 1940/2012
- 25 Extinción del contrato. Despido nulo J
T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo 649/2013
Social nº 256/2013 de 25/02/2013,
Recurso de Suplicación nº 1952/2012
- 25 Jurisdicción social. Competencia J
T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo 648/2013
Social nº 262/2013 de 25/02/2013,
Recurso de Suplicación nº 1971/2012
- 25 Vulneración de Derecho Fundamental. J
Derecho al honor. Desestimación 647/2013
T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo
Social nº 258/2013 de 25/02/2013,
Recurso de Suplicación nº 1987/2012

Tribunal Superior de Justicia de Galicia

2013

MARZO

- 6 Accidente de trabajo. Indemnización de J
daños y perjuicios. Caída de bridas sobre 636/2013
el trabajador
T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº
1387/2013 de 06/03/2013, Recurso de
Suplicación nº 1786/2010
- 8 Accidente de trabajo. Caída de altura. J
Recargo por falta de medidas de seguridad 638/2013
T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº
1495/2013 de 08/03/2013, Recurso de
Suplicación nº 1898/2010
- 8 Accidente de trabajo. Recargo de J
prestaciones. Atrapamiento de mano en un 637/2013
máquina
T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº
1391/2013 de 08/03/2013, Recurso de
Suplicación nº 4157/2010

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

2013

FEBRERO

- 25 Accidente de trabajo. Recargo de J
prestaciones. Falta de medidas de 650/2013
seguridad. Incumplimiento empresarial.
Información y formación al trabajador.
Estimación
T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº
107/2013 de 25/02/2013, Recurso de
Suplicación nº 4358/2012

MARZO

- 15 Retribuciones y salarios de empleados J
públicos. Supresión de paga extra de 2012. 635/2013
Devengo del derecho. Estimación
T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº
244/2013 de 15/03/2013, Procedimiento nº
4/2013

REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

ACCIDENTES DE TRABAJO

In itinere

Determinación de contingencia. El accidente no tiene la consideración de "in itinere".

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1847/2012, IL J 660/2013

Indemnización

Accidente de trabajo. Indemnización de daños y perjuicios. Caída de bridas sobre el trabajador:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1387/2013 de 06/03/2013, Recurso de Suplicación nº 1786/2010, IL J 636/2013

Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad

Accidente de trabajo. Caída de altura. Recargo por falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1495/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 1898/2010, IL J 638/2013

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Atrapamiento de mano en un máquina:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1391/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 4157/2010, IL J 637/2013

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Incumplimiento empresarial. Información y formación al trabajador. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 107/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 4358/2012, IL J 650/2013

AFILIACIÓN

Becarios de investigación

Cotización de los becarios a la Seguridad Social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/05/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 171/2012, IL J 605/2013

ALTA DIRECCIÓN

Alta dirección. Despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012, IL J 698/2013

Despido. Secretario de Consejo Social de Universidad. Relación laboral común. Funciones instrumentales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 1067/2013 de 04/06/2013, Recurso de Suplicación nº 865/2013, IL J 634/2013

AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Despido objetivo. Amortización de un puesto de trabajo y sustitución por otro trabajador de la misma empresa:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 580/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 3338/2012, IL J 651/2013

ANTIGÜEDAD

Complemento de permanencia y desempeño. Convenio Colectivo de Correos. Falta de fijación de los requisitos. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2077/2012, IL J 680/2013

Cómputo de la antigüedad en TVE. Inicio con el primer contrato. Exclusión de los periodos de interrupción de la prestación de servicios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012, IL J 618/2013

Profesores de religión. Complemento de antigüedad. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011, IL J 659/2013

RTVE. Reconocimiento de trienios tras reclasificación profesional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012, IL J 676/2013

Compensación y absorción. Complemento de antigüedad. Sucesión de empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 101/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 131/2013, IL J 591/2013

CADUCIDAD

Despido. Caducidad de la acción. Error en la resolución administrativa que no puede perjudicar al trabajador:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2090/2012, IL J 613/2013

CARGA DE LA PRUEBA

Extinción del contrato. Despido nulo:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 256/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1952/2012, IL J 649/2013

CARTA DE DESPIDO

Despido disciplinario. Indeterminación de la carta de despido. Indefensión del trabajador:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL J 697/2013

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Subrogación empresarial. Contrata de limpiezas. Trabajadores con discapacidad de Centro Especial de Empleo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 710/2012, IL J 620/2013

Sucesión de empresa. Limpiezas. Subrogación de trabajadores con discapacidad por empresa ordinaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL J 697/2013

COMISIÓN NEGOCIADORA

Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011, IL J 629/2013

Modificación sustancial de condiciones. Sistema de retribución por comisiones. Nulidad del periodo de consultas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 111/2013 de 31/05/2013, Conflicto Colectivo nº 165/2013, IL J 584/2013

COMPETENCIA

Funcional

Incompetencia funcional. Tribunal Superior de Justicia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación nº 39/2012, IL J 616/2013

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Permisos y licencias

Permiso de lactancia. Miembro del Cuerpo Nacional de Policía. Disfrute compartido:

- Juz. Central Cont.-Adm. (núm. 11) nº 76/2013 de 04/04/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 203/2012, IL J 571/2013

Retribuidos

Lactancia

Permiso de lactancia. Miembro del Cuerpo Nacional de Policía. Disfrute compartido:

- Juz. Central Cont.-Adm. (núm. 11) nº 76/2013 de 04/04/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 203/2012, IL J 571/2013

CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Complementos en razón de la calidad o cantidad del trabajo realizado

Plus convenio

Vigencia de pacto extraestatutario. No constituye condición más beneficiosa. Modificación empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 285/2011, IL J 609/2013

Complementos personales

Antigüedad

Complemento de permanencia y desempeño. Convenio Colectivo de Correos. Falta de fijación de los requisitos. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2077/2012, IL J 680/2013

Cómputo de la antigüedad en TVE. Inicio con el primer contrato.

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012, IL J 618/2013

Profesores de religión. Complemento de antigüedad. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011, IL J 659/2013

RTVE. Reconocimiento de trienios tras reclasificación profesional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012, IL J 676/2013

Compensación y absorción. Complemento de antigüedad. Sucesión de empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 101/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 131/2013, IL J 591/2013

Gratificaciones extraordinarias

Conflicto colectivo. Empresa pública. Paga extraordinaria de diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 92/2013 de 10/05/2013, Conflicto Colectivo nº 110/2013, IL J 593/2013

Conflicto colectivo. Paga extraordinaria de Diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 87/2013 de 30/04/2013, Conflicto Colectivo nº 87/2013, IL J 597/2013

Horas extraordinarias

Retribución

Horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 546/2012, IL J 700/2013

Retribución de horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1061/2012, IL J 671/2013

Liquidación y pago

Compensación y absorción

Compensación y absorción. Complemento de antigüedad. Sucesión de empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 101/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 131/2013, IL J 591/2013

Revisión salarial

Actualización salarial. Acuerdo colectivo. Previsión de regularización con efectos retroactivos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2013, Recurso de Casación nº 246/2011, IL J 607/2013

Actualización salarial. Inaplicación de Convenio de ámbito superior. Eficacia de la condena a la Asociación patronal representativa del sector:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación nº 52/2012, IL J 663/2013

Personal laboral. Limitación incrementos salariales. Aplicación del RDL 8/2010:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2521/2012, IL J 683/2013

RDL 8/2010. Reducción salarial. No existe vulneración de derechos constitucionales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/05/2013, Recurso de Casación nº 258/2011, IL J 666/2013

Reducción de las retribuciones variables. Nulidad. Modificación sustancial de condiciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 102/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 126/2013, IL J 590/2013

Salario

Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1825/2012, IL J 665/2013

Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1820/2012, IL J 699/2013

CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Cómputo de jornada. Condición más beneficiosa. Modificación sin las debidas condiciones de seguridad jurídica:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 53/2012, IL J 657/2013

Condición más beneficiosa. Trabajadores prejubilados. Mantenimiento de seguro médico y cesta de Navidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 96/2012, IL J 668/2013

CONFLICTOS COLECTIVOS

Incompetencia de jurisdicción. Conflicto colectivo de intereses:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 83/2013 de 26/04/2013, Conflicto Colectivo nº 91/2013, IL J 601/2013

Desestimación

Conflicto colectivo. Reducción de retribuciones. Empleados del sector público:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación nº 183/2011, IL J 692/2013

Conflicto colectivo. Empresa pública. Paga extraordinaria de diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 92/2013 de 10/05/2013, Conflicto Colectivo nº 110/2013, IL J 593/2013

Convenio colectivo. Descuelgue salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 100/2013 de 23/05/2013, Conflicto Colectivo nº 120/2013, IL J 592/2013

Estimación

Conflicto colectivo. Incremento de retribuciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 91/2013 de 09/05/2013, Conflicto Colectivo nº 95/2013, IL J 573/2013

Estimación parcial

Conflicto colectivo. Ayudas de estudios y acción social:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 88/2013 de 30/04/2013, Conflicto Colectivo nº 90/2013, IL J 596/2013

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Convenios colectivos

Conflicto colectivo. Ayudas de estudios y acción social. Prevalencia sobre Convenio Colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 64/2012, IL J 625/2013

Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011, IL J 629/2013

Derecho a la tutela judicial efectiva

Inexistencia de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Despido. Protección de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2255/2012, IL J 681/2013

Vulneración de la garantía de indemnidad. Indemnización. Exclusión de las bolsas de empleo de Correos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1916/2012, IL J 630/2013

Jerarquía normativa

Retribuciones y salarios de empleados públicos. Supresión de paga extra de 2012. Devengo del derecho. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 244/2013 de 15/03/2013, Procedimiento nº 4/2013, IL J 635/2013

Libertad sindical

Derecho de libertad sindical y huelga. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2465/2012, IL J 572/2013

Libertad sindical. No existe vulneración de este derecho. Exclusión de sindicato de algunas comisiones. Actuación obstruccionista:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 276/2011, IL J 669/2013

Libertad sindical. Validez de las ayudas económicas a sindicatos. Exclusión de sindicato no firmante del Convenio:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación nº 19/2012, IL J 658/2013

Principio

Retribuciones y salarios de empleados públicos. Supresión de paga extra de 2012. Devengo del derecho. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 244/2013 de 15/03/2013, Procedimiento nº 4/2013, IL J 635/2013

Tutela judicial efectiva

Inexistencia de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Despido. Protección de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2255/2012, IL J 681/2013

Vulneración de la garantía de indemnidad. Indemnización. Exclusión de las bolsas de empleo de Correos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1916/2012, IL J 630/2013

CONTRATO DE TRABAJO

Alta dirección

Alta dirección. Despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012, IL J 698/2013

Despido. Secretario de Consejo Social de Universidad. Relación laboral común. Funciones instrumentales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 1067/2013 de 04/06/2013, Recurso de Suplicación nº 865/2013, IL J 634/2013

Contrato de relevo

Jubilación parcial. Despido objetivo de relevado y relevista. Responsabilidad empresarial sobre la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2303/2012, IL J 615/2013

Deportistas profesionales

Juicio cambiario. Oposición. Pagarés impagados. Reclamación de cantidad. Derechos de imagen:

- A.P. La Coruña nº 81/2013 de 08/03/2013, Recurso de Apelación nº 687/2012, IL J 582/2013

Exclusiones

becarios

Cotización de los becarios a la Seguridad Social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/05/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 171/2012, IL J 605/2013

Existencia

Relación laboral. Existencia. Junta de Andalucía. Inexistencia de contratación administrativa:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 716/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1453/2012, IL J 643/2013

Extinción por causas económicas

Despido objetivo por causas económicas. Obligación directa e inmediata del FOGASA frente a los trabajadores en el 40% de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2291/2012, IL J 689/2013

Fijos-discontinuos (trabajos)

Contrato de trabajo fijo discontinuo. Despido. Cómputo del plazo de caducidad:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 241/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1957/2012, IL J 655/2013

Interinidad

Correos. Extinción de contrato de interinidad por vacante. Amortización de la plaza por supresión de actividad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1666/2012, IL J 677/2013

Novación

Personal laboral. Despido. Nulidad del concurso por falta de titulación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2241/2012, IL J 672/2013

Obra o servicio determinado

Servicio de escoltas. Extinción de contrato de obra. Reducción de contrata:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2062/2012, IL J 667/2013

Contrato para obra o servicio determinado. Finalización de contrata que no produce extinción contractual:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 734/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1536/2012, IL J 640/2013

Contrato de trabajo fijo discontinuo. Despido. Cómputo del plazo de caducidad:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 241/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1957/2012, IL J 655/2013

Contrato para obra o servicio determinado. Requisitos. Fraude de ley. Desestimación:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 240/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1940/2012, IL J 654/2013

Parcial (a tiempo)

Conflicto colectivo. Convenio de Ferrocarriles de Cataluña. Trabajadores a tiempo parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación nº 62/2012, IL J 678/2013

Conversión de un contrato a tiempo parcial. Exige voluntariedad del trabajador. Modificación sustancial de condiciones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2396/2012, IL J 679/2013

Prescripción y caducidad de acciones

Despido. Caducidad de la acción. Error en la resolución administrativa que no puede perjudicar al trabajador:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2090/2012, IL J 613/2013

Reclamación de cantidad. Retenciones de IRPF no practicadas. Inicio del plazo de prescripción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2401/2012, IL J 619/2013

Temporal

Sector de la construcción. Sucesión de contratos temporales. Concepto de "mismo puesto de trabajo":

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1442/2012, IL J 611/2013

CONVENIOS COLECTIVOS

Aplicación e interpretación

Actualización salarial. Inaplicación de Convenio de ámbito superior. Eficacia de la condena a la Asociación patronal representativa del sector:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación nº 52/2012, IL J 663/2013

Aplicación de Convenio colectivo. Cláusulas normativas. Vigencia y efectos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1312/2012, IL J 610/2013

Empleados públicos. Suspensión de Convenio Colectivo. Requisitos necesarios para la desvinculación por causas excepcionales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 55/2012, IL J 608/2013

Impugnación de Convenio colectivo de empresa. Nulidad de tablas salariales. Aplicación de salarios inferiores:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 107/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 130/2013, IL J 586/2013

Comisión negociadora

Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011, IL J 629/2013

Convenio colectivo. Impugnación. Falta de legitimación para negociar:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 81/2013 de 24/04/2013, IL J 603/2013

Impugnación de convenio colectivo. Vulneración del Derecho de Libertad Sindical. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 82/2013 de 25/04/2013, Conflicto Colectivo nº 33/2013, IL J 602/2013

Comisión paritaria

Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011, IL J 629/2013

Concepto y eficacia

Conflicto colectivo. Reducción de retribuciones de empleados públicos. Prevalencia sobre Convenio Colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 64/2012, IL J 625/2013

Contenido

Impugnación de Convenio colectivo de empresa. Nulidad de tablas salariales. Aplicación de salarios inferiores:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 107/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 130/2013, IL J 586/2013

Denuncia

Impugnación de Convenio colectivo. Anulación del régimen de recuperación de la bolsa de horas en la anualidad siguiente:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 103/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 147/2013, IL J 574/2013

Impugnación

Aplicación de Convenio colectivo. Cláusulas normativas. Vigencia y efectos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1312/2012, IL J 610/2013

Convenio colectivo. Impugnación. Falta de legitimación para negociar:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 81/2013 de 24/04/2013, IL J 603/2013

Impugnación de Convenio colectivo. Anulación del régimen de recuperación de la bolsa de horas en la anualidad siguiente:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 103/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 147/2013, IL J 574/2013

Impugnación de convenio colectivo. Vulneración del Derecho de Libertad Sindical. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 82/2013 de 25/04/2013, Conflicto Colectivo nº 33/2013, IL J 602/2013

Inaplicación

Empleados públicos. Suspensión de Convenio Colectivo. Requisitos necesarios para la desvinculación por causas excepcionales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 55/2012, IL J 608/2013

Convenio colectivo. Descuelgue salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 100/2013 de 23/05/2013, Conflicto Colectivo nº 120/2013, IL J 592/2013

Interpretación

Actualización salarial. Inaplicación de Convenio de ámbito superior. Eficacia de la condena a la Asociación patronal representativa del sector:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación nº 52/2012, IL J 663/2013

Impugnación de Convenio colectivo. Anulación del régimen de recuperación de la bolsa de horas en la anualidad siguiente:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 103/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 147/2013, IL J 574/2013

Modificación

Convenio colectivo. Descuelgue salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 100/2013 de 23/05/2013, Conflicto Colectivo nº 120/2013, IL J 592/2013

Negociación

Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011, IL J 629/2013

Revisión salarial

Actualización salarial. Acuerdo colectivo. Previsión de regularización con efectos retroactivos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2013, Recurso de Casación nº 246/2011, IL J 607/2013

Actualización salarial. Inaplicación de Convenio de ámbito superior. Eficacia de la condena a la Asociación patronal representativa del sector:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación nº 52/2012, IL J 663/2013

Personal laboral. Limitación incrementos salariales. Aplicación del RDL 8/2010:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 252/2012, IL J 683/2013

RDL 8/2010. Reducción salarial. No existe vulneración de derechos constitucionales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/05/2013, Recurso de Casación nº 258/2011, IL J 666/2013

Vigencia y denuncia

Aplicación de Convenio colectivo. Cláusulas normativas. Vigencia y efectos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1312/2012, IL J 610/2013

CONVENIOS ESPECIALES

Deportistas de alto nivel

Juicio cambiario. Oposición. Pagarés impagados. Reclamación de cantidad. Derechos de imagen:

- A.P. La Coruña nº 81/2013 de 08/03/2013, Recurso de Apelación nº 687/2012, IL J 582/2013

COSA JUZGADA

Exclusión de bolsa de empleo. Inexistencia de efecto negativo de cosa juzgada. Correos y Telégrafos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1917/2012, IL J 691/2013

Vulneración de la garantía de indemnidad. Indemnización. Exclusión de las bolsas de empleo de Correos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1916/2012, IL J 630/2013

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Becarios de investigación

Cotización de los becarios a la Seguridad Social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/05/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 171/2012, IL J 605/2013

Desempleo

Desempleo. Cómputo de cotizaciones efectuadas durante el reconocimiento de incapacidad permanente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1342/2012, IL J 686/2013

Estudiantes

Cotización de los becarios a la Seguridad Social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo de 21/05/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 171/2012, IL J 605/2013

Régimenes especiales

Agrario

Régimen Agrario. Cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente total:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1340/2012, IL J 682/2013

DELITOS

Contra los derechos de los trabajadores

Delito contra los derechos de los trabajadores. Falta de lesiones por imprudencia. Presunción de inocencia:

- Tribunal Constitucional nº 118/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5514/2010, IL J 579/2013
- Tribunal Constitucional nº 120/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5732/2010, IL J 580/2013

Delito contra los derechos de los trabajadores. Presunción de inocencia:

- Tribunal Constitucional nº 119/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5676/2010, IL J 578/2013

DEPORTISTAS PROFESIONALES

Juicio cambiario. Oposición. Pagarés impagados. Reclamación de cantidad. Derechos de imagen:

- A.P. La Coruña nº 81/2013 de 08/03/2013, Recurso de Apelación nº 687/2012, IL J 582/2013

DESEMPLEO

Compatibilidad

Desempleo. Renuncia del trabajador a los salarios de tramitación. Prestación no indebida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2098/2012, IL J 674/2013

Incompatibilidad entre salarios de tramitación y prestaciones de desempleo. Obligación empresarial de devolución:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1837/2012, IL J 632/2013

Cotizaciones

Desempleo. Cómputo de cotizaciones efectuadas durante el reconocimiento de incapacidad permanente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1342/2012, IL J 686/2013

Faltas y sanciones

Desempleo. Suspensión o extinción. Periodo de cómputo de rentas esporádicas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2752/2012, IL J 606/2013

Fraude de ley

Trabajos de colaboración social. Administración pública. Trabajos temporales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1955/2012, IL J 693/2013

Incompatibilidad

Desempleo. Renuncia del trabajador a los salarios de tramitación. Prestación no indebida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2098/2012, IL J 674/2013

Prestación

Desempleo. Cómputo de cotizaciones efectuadas durante el reconocimiento de incapacidad permanente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1342/2012, IL J 686/2013

Subsidio

Desempleo. Suspensión o extinción. Periodo de cómputo de rentas esporádicas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2752/2012, IL J 606/2013

Subsidio por desempleo. Trabajadores agrícolas eventuales. En el cómputo de rentas procede incluir la pensión de viudedad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 638/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 337/2012, IL J 642/2013

Suspensión

Desempleo. Suspensión o extinción. Periodo de cómputo de rentas esporádicas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2752/2012, IL J 606/2013

DESPIDO

Caducidad (de la acción)

Despido. Caducidad de la acción. Error en la resolución administrativa que no puede perjudicar al trabajador:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2090/2012, IL J 613/2013

Contrato de trabajo fijo discontinuo. Despido. Cómputo del plazo de caducidad:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 241/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1957/2012, IL J 655/2013

Carta de despido

Despido disciplinario. Indeterminación de la carta de despido. Indefensión del trabajador:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 58/2012, IL J 697/2013

Causas técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo. Causas organizativas. Racionalización de la distribución de tareas directivas:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 673/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 2939/2012, IL J 646/2013

Despido por causas económicas, organizativas y de producción. Registro de la Propiedad. Improcedencia:

- Juz. Social Reus (núm. 1) nº 177/2013 de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 715/2012, IL J 581/2013

Consignación de indemnización

Despido. Depósito de indemnización. Juzgado competente. Límites de salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1191/2012, IL J 662/2013

Contrato a tiempo parcial

Conversión de un contrato a tiempo parcial. Exige voluntariedad del trabajador. Modificación sustancial de condiciones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2396/2012, IL J 679/2013

Contrato de fijo discontinuo

Contrato de trabajo fijo discontinuo. Despido. Cómputo del plazo de caducidad:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 241/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1957/2012, IL J 655/2013

Contrato de interinidad

Correos. Extinción de contrato de interinidad por vacante. Amortización de la plaza por supresión de actividad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1666/2012, IL J 677/2013

Contrato de relevo

Jubilación parcial. Despido objetivo de relevado y relevista. Responsabilidad empresarial sobre la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2303/2012, IL J 615/2013

Contrato para obra o servicio determinado

Servicio de escoltas. Extinción de contrato de obra. Reducción de contrata:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2062/2012, IL J 667/2013

Contrato para obra o servicio determinado. Finalización de contrata que no produce extinción contractual:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 734/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1536/2012, IL J 640/2013

Contrato para obra o servicio determinado. Requisitos. Fraude de ley. Desestimación:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 240/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1940/2012, IL J 654/2013

Contratos temporales sucesivos

Contratación temporal sucesiva. Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2327/2012, IL J 626/2013

De cargo de alta dirección

Alta dirección. Despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012, IL J 698/2013

Despido. Secretario de Consejo Social de Universidad. Relación laboral común. Funciones instrumentales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 1067/2013 de 04/06/2013, Recurso de Suplicación nº 865/2013, IL J 634/2013

De los representantes de los trabajadores

Despido colectivo. Grupo de empresas. Derecho de prioridad o permanencia en la empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 119/2013 de 12/06/2013, Procedimiento nº 143/2013, IL J 583/2013

Disciplinario

Personal laboral. Régimen disciplinario. Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2178/2012, IL J 656/2013

Procedente

- Despido procedente. Ofensas y agresión a compañero de trabajo:
- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 749/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1549/2012, IL J 639/2013

Improcedente

- Despido improcedente. Contrato temporal sin causa legal. Finiquito:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1956/2012, IL J 673/2013
- Despido. Secretario de Consejo Social de Universidad. Relación laboral común. Funciones instrumentales:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 1067/2013 de 04/06/2013, Recurso de Suplicación nº 865/2013, IL J 634/2013
- Despido por causas económicas, organizativas y de producción. Registro de la Propiedad. Improcedencia:
- Juz. Social Reus (núm. 1) nº 177/2013 de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 715/2012, IL J 581/2013

Indemnización

- Despido objetivo por causas económicas. Aportación del FOGASA. Error inexcusable en el cálculo de la indemnización:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1437/2012, IL J 623/2013

Nulo

- Contratación temporal sucesiva. Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2327/2012, IL J 626/2013
- Extinción del contrato. Despido nulo:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 256/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1952/2012, IL J 649/2013

Objetivo

- Personal laboral. Despido. Nulidad del concurso por falta de titulación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2241/2012, IL J 672/2013
- Despido objetivo. Amortización de un puesto de trabajo y sustitución por otro trabajador de la misma empresa:
- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 580/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 3338/2012, IL J 651/2013
- Despido objetivo. Causas organizativas. Racionalización de la distribución de tareas directivas:
- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 673/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 2939/2012, IL J 646/2013
- Revisión. Sentencia penal absolutoria posterior a despido procedente. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Revisión nº 19/2012, IL J 628/2013
- Despido objetivo. Amortización de un puesto de trabajo y sustitución por otro trabajador de la misma empresa:
- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 580/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 3338/2012, IL J 651/2013
- Despido objetivo. Causas organizativas. Racionalización de la distribución de tareas directivas:
- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 673/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 2939/2012, IL J 646/2013

Procedimiento

- Despido colectivo. Impugnación del acuerdo alcanzado en periodo de consultas. Fraude de ley:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 106/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 104/2013, IL J 587/2013

Salarios de tramitación

- Desempleo. Renuncia del trabajador a los salarios de tramitación. Prestación no indebida:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2098/2012, IL J 674/2013
- Despido. Depósito de indemnización. Juzgado competente. Límites de salarios de tramitación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1191/2012, IL J 662/2013
- Fondo de Garantía Salarial. Abono de salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2126/2012, IL J 624/2013
- Incompatibilidad entre salarios de tramitación y prestaciones de desempleo. Obligación empresarial de devolución:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1837/2012, IL J 632/2013

DISCRIMINACIÓN

Por sexo

- Pensión de jubilación. Trabajadores a tiempo parcial. Discriminación indirecta por razón de sexo:
- Tribunal Constitucional nº 116/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 1827/2009, IL J 576/2013
 - Tribunal Constitucional nº 117/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 4146/2009, IL J 577/2013

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Cláusulas contractuales

De condición mas beneficiosa

- Cómputo de jornada. Condición más beneficiosa. Modificación sin las debidas condiciones de seguridad jurídica:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 53/2012, IL J 657/2013
- Condición más beneficiosa. Trabajadores prejubilados. Mantenimiento de seguro médico y cesta de Navidad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 96/2012, IL J 668/2013

De permanencia

- Complemento de permanencia y desempeño. Convenio Colectivo de Correos. Falta de fijación de los requisitos. Cosa juzgada:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2077/2012, IL J 680/2013

Encadenamiento de contratos

- Sector de la construcción. Sucesión de contratos temporales. Concepto de "mismo puesto de trabajo":
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1442/2012, IL J 611/2013

Modalidades del contrato de trabajo

Contrato a tiempo parcial

- Conflicto colectivo. Convenio de Ferrocarriles de Cataluña. Trabajadores a tiempo parcial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación nº 62/2012, IL J 678/2013

Contrato de duración determinada

Contrato de interinidad

Por vacante

- Correos. Extinción de contrato de interinidad por vacante. Amortización de la plaza por supresión de actividad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1666/2012, IL J 677/2013

De obra o servicio determinado

- Contrato para obra o servicio determinado. Requisitos. Fraude de ley. Desestimación:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 240/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1940/2012, IL J 654/2013

Contrato fijo-discontinuo

- Contrato de trabajo fijo discontinuo. Despido. Cómputo del plazo de caducidad:
- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 241/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1957/2012, IL J 655/2013

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Cobertura del riesgo

- Incapacidad Permanente derivada de Enfermedad Profesional. Entidad responsable del pago de la prestación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1207/2012, IL J 633/2013

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Despido objetivo. Causas organizativas. Racionalización de la distribución de tareas directivas:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 673/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 2939/2012, IL J 646/2013

Despido por causas económicas, organizativas y de producción. Registro de la Propiedad. Improcedencia:

- Juz. Social Reus (núm. 1) nº 177/2013 de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 715/2012, IL J 581/2013

Causas objetivas

Despido improcedente por causas económicas y productivas. Falta de acreditación de las causas:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 580/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1153/2012, IL J 653/2013

Despido colectivo

Causas

Despido colectivo. Grupo de empresas. Derecho de prioridad o permanencia en la empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 119/2013 de 12/06/2013, Procedimiento nº 143/2013, IL J 583/2013

Impugnación de despido colectivo. Desestimación.:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 85/2013 de 26/04/2013, Procedimiento nº 29/2013, IL J 599/2013

Período de consultas

Despido colectivo. Impugnación del acuerdo alcanzado en periodo de consultas. Fraude de ley:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 106/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 104/2013, IL J 587/2013

Despido disciplinario

Despido disciplinario. Indeterminación de la carta de despido. Indefensión del trabajador:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 58/2012, IL J 697/2013

Personal laboral. Régimen disciplinario. Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2178/2012, IL J 656/2013

Revisión. Sentencia penal absolutoria posterior a despido procedente. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Revisión nº 19/2012, IL J 628/2013

Despido procedente. Ofensas y agresión a compañero de trabajo:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 749/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1549/2012, IL J 639/2013

Despido improcedente

Alta dirección. Despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012, IL J 698/2013

Despido por causas económicas, organizativas y de producción. Registro de la Propiedad. Improcedencia:

- Juz. Social Reus (núm. 1) nº 177/2013 de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 715/2012, IL J 581/2013

Despido nulo

Contratación temporal sucesiva. Despido nulo. Vulneración de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2327/2012, IL J 626/2013

Relación laboral y no administrativa. Garantía de indemnidad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 641/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1299/2012, IL J 641/2013

Despido por causas objetivas

Personal laboral. Despido. Nulidad del concurso por falta de titulación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2241/2012, IL J 672/2013

Despido improcedente por causas económicas y productivas. Falta de acreditación de las causas:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1153/2012, IL J 653/2013

Despido objetivo. Amortización de un puesto de trabajo y sustitución por otro trabajador de la misma empresa:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 580/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 3338/2012, IL J 651/2013

Despido objetivo. Causas organizativas. Racionalización de la distribución de tareas directivas:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 673/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 2939/2012, IL J 646/2013

Despido procedente

Revisión. Sentencia penal absolutoria posterior a despido procedente. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Revisión nº 19/2012, IL J 628/2013

Despido objetivo. Causas organizativas. Racionalización de la distribución de tareas directivas:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 673/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 2939/2012, IL J 646/2013

Despido

Salarios de tramitación

Fondo de Garantía Salarial. Abono de salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2126/2012, IL J 624/2013

Incompatibilidad entre salarios de tramitación y prestaciones de desempleo. Obligación empresarial de devolución:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1837/2012, IL J 632/2013

Liquidación y finiquito

Despido improcedente. Contrato temporal sin causa legal. Finiquito:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1956/2012, IL J 673/2013

Finiquito. Valor liberatorio. Renuncia a la acción de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1325/2012, IL J 631/2013

Por causas objetivas

Despido improcedente por causas económicas y productivas. Falta de acreditación de las causas:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1153/2012, IL J 653/2013

Por cumplimiento de lo pactado

Ejecución de la obra o servicio

Servicio de escoltas. Extinción de contrato de obra. Reducción de contrata:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2062/2012, IL J 667/2013

Contrato para obra o servicio determinado. Finalización de contrata que no produce extinción contractual:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 734/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1536/2012, IL J 640/2013

FALTA DE CONTRADICCIÓN

Despido. Personal laboral. Inadmisión de documentos nuevos. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 772/2012, IL J 685/2013

Inexistencia de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

Despido. Protección de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2255/2012, IL J 681/2013

FINIQUITO

Despido improcedente. Contrato temporal sin causa legal. Finiquito:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1956/2012, IL J 673/2013

Finiquito. Valor liberatorio. Renuncia a la acción de despido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1325/2012, IL J 631/2013

FOMENTO DEL EMPLEO

Convenios de colaboración social

Trabajos de colaboración social. Administración pública. Trabajos temporales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1955/2012, IL J 693/2013

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

Salarios e indemnizaciones

Despido objetivo por causas económicas. Aportación del FOGASA. Error inexcusable en el cálculo de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1437/2012, IL J 623/2013

Despido objetivo por causas económicas. Obligación directa e inmediata del FOGASA frente a los trabajadores en el 40% de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2291/2012, IL J 689/2013

Fondo de Garantía Salarial. Abono de salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2126/2012, IL J 624/2013

FORMACIÓN PROFESIONAL

Acciones de formación continua en las empresas. Vulneración de competencias autonómicas:

- Tribunal Constitucional nº 95/2013 de 23/04/2013, Conflicto de Competencia nº 4593/2004, IL J 575/2013

FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Subsistema de formación

Acciones en las empresas

Acciones de formación continua en las empresas. Vulneración de competencias autonómicas:

- Tribunal Constitucional nº 95/2013 de 23/04/2013, Conflicto de Competencia nº 4593/2004, IL J 575/2013

FRAUDE DE LEY

Contrato para obra o servicio determinado. Requisitos. Fraude de ley. Desestimación:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 240/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1940/2012, IL J 654/2013

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Conflicto colectivo. Empresa pública. Paga extraordinaria de diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 92/2013 de 10/05/2013, Conflicto Colectivo nº 110/2013, IL J 593/2013

HORAS EXTRAORDINARIAS

Retribución de horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1061/2012, IL J 671/2013

IGUALDAD

Libertad sindical

Libertad sindical. No existe vulneración de este derecho. Exclusión de sindicato de algunas comisiones. Actuación obstruccionista:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 276/2011, IL J 669/2013

Libertad sindical. Validez de las ayudas económicas a sindicatos. Exclusión de sindicato no firmante del Convenio:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación nº 19/2012, IL J 658/2013

Permisos y licencias

Permiso de lactancia. Miembro del Cuerpo Nacional de Policía. Disfrute compartido:

- Juz. Central Cont.-Adm. (núm. 11) nº 76/2013 de 04/04/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 203/2012, IL J 571/2013

Prevención de riesgos laborales

Prevención de riesgos laborales. Derecho a reconocimientos médicos periódicos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/04/2013, Recurso de Casación nº 67/2012, IL J 687/2013

INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA

Regímenes especiales

Agrario

Régimen Agrario. Cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente total:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1340/2012, IL J 682/2013

INCAPACIDAD TEMPORAL

Accidente no laboral

Determinación de contingencia. El accidente no tiene la consideración de "in itinere":

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1847/2012, IL J 660/2013

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS

Accidente de trabajo. Indemnización de daños y perjuicios. Caída de bridas sobre el trabajador:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1387/2013 de 06/03/2013, Recurso de Suplicación nº 1786/2010, IL J 636/2013

Cuantificación

Vulneración de la garantía de indemnidad. Indemnización. Exclusión de las bolsas de empleo de Correos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1916/2012, IL J 630/2013

INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Incumplimiento empresarial. Información y formación al trabajador. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 107/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 4358/2012, IL J 650/2013

INTERESES

Moratorios

Conflicto colectivo. Incremento de retribuciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 91/2013 de 09/05/2013, Conflicto Colectivo nº 95/2013, IL J 573/2013

Conflicto colectivo. Incremento retributivo. Interés por mora:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 90/2013 de 07/05/2013, Conflicto Colectivo nº 101/2013, IL J 594/2013

JUBILACIÓN

Pensión de jubilación. Trabajadores a tiempo parcial. Discriminación indirecta por razón de sexo:

- Tribunal Constitucional nº 116/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 1827/2009, IL J 576/2013

Contrato a tiempo parcial

Pensión de jubilación. Trabajadores a tiempo parcial. Discriminación indirecta por razón de sexo:

- Tribunal Constitucional nº 117/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 4146/2009, IL J 577/2013

Contrato de relevo-jubilación parcial

Jubilación parcial. Compatibilidad de la pensión con trabajos a tiempo parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2297/2012, IL J 690/2013

Jubilación parcial. Despido objetivo de relevado y relevista.

Responsabilidad empresarial sobre la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2303/2012, IL J 615/2013

Seguro obligatorio de vejez e invalidez (SOVI)

SOVI. Cómputo de los días de cotización asimilados por parto.

Exclusión:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 100/2012, IL J 696/2013

JURISDICCIÓN SOCIAL

Competencia

Jurisdicción social. Competencia:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 262/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1971/2012, IL J 648/2013

Incompetencia

Incompetencia de jurisdicción. Conflicto colectivo de intereses:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 83/2013 de 26/04/2013, Conflicto Colectivo nº 91/2013, IL J 601/2013

Jurisdicción laboral. Incompetencia. Acuerdo retributivo que afecta a personal laboral y funcionario:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 688/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 12/2013, IL J 644/2013

LACTANCIA

Permiso de lactancia. Miembro del Cuerpo Nacional de Policía. Disfrute compartido:

- Juz. Central Cont.-Adm. (núm. 11) nº 76/2013 de 04/04/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 203/2012, IL J 571/2013

LIBERTAD SINDICAL

Impugnación de convenio colectivo. Vulneración del Derecho de Libertad Sindical. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 82/2013 de 25/04/2013, Conflicto Colectivo nº 33/2013, IL J 602/2013

Acción sindical

Libertad sindical. Validez de las ayudas económicas a sindicatos. Exclusión de sindicato no firmante del Convenio:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación nº 19/2012, IL J 658/2013

Representación sindical. Criterios de composición de la comisión de control del plan de pensiones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/05/2013, Recurso de Casación nº 17/2012, IL J 664/2013

Conflictos colectivos

Representación sindical. Criterios de composición de la comisión de control del plan de pensiones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/05/2013, Recurso de Casación nº 17/2012, IL J 664/2013

Contenido

Derecho de libertad sindical y huelga. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2465/2012, IL J 572/2013

Tutela del derecho fundamental

Derecho de libertad sindical y huelga. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2465/2012, IL J 572/2013

Libertad sindical. Indemnización. No se aportan elementos objetivos para determinar el daño moral producido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1114/2012, IL J 684/2013

MINUSVÁLIDOS

Centros especiales de empleo

Subrogación empresarial. Contrata de limpiezas. Trabajadores con discapacidad de Centro Especial de Empleo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 710/2012, IL J 620/2013

Sucesión de empresa. Limpiezas. Subrogación de trabajadores con discapacidad por empresa ordinaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL J 614/2013

MODALIDADES PROCESALES

Conflicto colectivo

Competencia y legitimación

Conflicto colectivo. Paternidad. Permiso a cargo de la empresa. Falta de legitimación activa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 104/2013 de 27/05/2013, Conflicto Colectivo nº 118/2013, IL J 589/2013

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Conversión de un contrato a tiempo parcial. Exige voluntariedad del trabajador. Modificación sustancial de condiciones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2396/2012, IL J 679/2013

Vigencia de pacto extraestatutario. No constituye condición más beneficiosa. Modificación empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 285/2011, IL J 609/2013

Modificación sustancial de condiciones. Sistema de retribución por comisiones. Nulidad del periodo de consultas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 111/2013 de 31/05/2013, Conflicto Colectivo nº 165/2013, IL J 584/2013

Reducción de las retribuciones variables. Nulidad. Modificación sustancial de condiciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 102/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 126/2013, IL J 590/2013

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO O DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Subrogación empresarial

Sucesión de empresa. Limpiezas. Subrogación de trabajadores con discapacidad por empresa ordinaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL J 614/2013

Sucesión de empresas. Actividad intensiva en mano de obra. Traspaso del núcleo esencial de la plantilla:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1435/2012, IL J 627/2013

Sucesión de empresa

Sucesión de empresa. Limpiezas. Subrogación de trabajadores con discapacidad por empresa ordinaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL J 614/2013

Sucesión de empresas. Actividad intensiva en mano de obra. Traspaso del núcleo esencial de la plantilla:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1435/2012, IL J 627/2013

Compensación y absorción. Complemento de antigüedad. Sucesión de empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 101/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 131/2013, IL J 591/2013

Sustancial de las condiciones de trabajo

Período de consultas

Modificación sustancial de condiciones. Sistema de retribución por comisiones. Nulidad del periodo de consultas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 111/2013 de 31/05/2013, Conflicto Colectivo nº 165/2013, IL J 584/2013

Modificación sustancial de las condiciones laborales. Cómputo del plazo de caducidad de la acción. Composición de la comisión negociadora:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 84/2013 de 26/04/2013, Conflicto Colectivo nº 76/2013, IL J 600/2013

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de viudedad

Viudedad. Responsabilidad del INSS en el pago de la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 769/2012, IL J 695/2013

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Personal educativo de la Comunidad de Madrid. Interpretación y aplicación de acuerdo colectivo. Carencia de valor normativo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 7/2012, IL J 621/2013

Convenios colectivos

Aplicación de Convenio colectivo. Cláusulas normativas. Vigencia y efectos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1312/2012, IL J 610/2013

Conflicto colectivo. Reducción de retribuciones de empleados públicos. Prevalencia sobre Convenio Colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 64/2012, IL J 625/2013

Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011, IL J 629/2013

Personal laboral. Limitación incrementos salariales. Aplicación del RDL 8/2010:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2521/2012, IL J 683/2013

Impugnación de Convenio colectivo de empresa. Nulidad de tablas salariales. Aplicación de salarios inferiores:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 107/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 130/2013, IL J 586/2013

Impugnación de convenio colectivo. Vulneración del Derecho de Libertad Sindical. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 82/2013 de 25/04/2013, Conflicto Colectivo nº 33/2013, IL J 602/2013

Libertad sindical

Libertad sindical. No existe vulneración de este derecho. Exclusión de sindicato de algunas comisiones. Actuación obstructionista:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 276/2011, IL J 669/2013

Representación sindical. Criterios de composición de la comisión de control del plan de pensiones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/05/2013, Recurso de Casación nº 17/2012, IL J 664/2013

Procedimiento de negociación

Comisión negociadora

Convenio Colectivo. Constitución de las comisiones negociadoras y de aplicación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación nº 282/2011, IL J 629/2013

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Conflicto colectivo. Empresa pública. Paga extraordinaria de diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 92/2013 de 10/05/2013, Conflicto Colectivo nº 110/2013, IL J 593/2013

Conflicto colectivo. Paga extraordinaria de Diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 87/2013 de 30/04/2013, Conflicto Colectivo nº 87/2013, IL J 597/2013

Correos. Reclamación de paga extraordinaria. Aplicación del RD Ley 20/2012.:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 108/2013 de 30/05/2013, Conflicto Colectivo nº 132/2013, IL J 585/2013

Retribuciones y salarios de empleados públicos. Supresión de paga extra de 2012. Devengo del derecho. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 244/2013 de 15/03/2013, Procedimiento nº 4/2013, IL J 635/2013

PERSONAL LABORAL

Al servicio de las Entidades locales

Despido. Personal laboral. Inadmisión de documentos nuevos. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 772/2012, IL J 685/2013

PLUSES

Vigencia de pacto extraestatutario. No constituye condición más beneficiosa. Modificación empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 285/2011, IL J 609/2013

PREAVISO

Alta dirección. Despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012, IL J 698/2013

PRESCRIPCIÓN

Acciones y derechos

Reclamación de cantidad. Retenciones de IRPF no practicadas. Inicio del plazo de prescripción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2401/2012, IL J 619/2013

PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS

Pensión no contributiva. Determinación del límite de recursos de la unidad económica familiar:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1651/2012, IL J 612/2013

PRESTACIONES

Desempleo

Desempleo. Renuncia del trabajador a los salarios de tramitación. Prestación no indebida:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2098/2012, IL J 674/2013

Enfermedad profesional

Incapacidad Permanente derivada de Enfermedad Profesional. Entidad responsable del pago de la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1207/2012, IL J 633/2013

Jubilación

Contrato de relevo jubilación parcial

Jubilación parcial. Despido objetivo de relevado y relevista. Responsabilidad empresarial sobre la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2303/2012, IL J 615/2013

No contributivas

Pensión no contributiva. Determinación del límite de recursos de la unidad económica familiar:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1651/2012, IL J 612/2013

Por desempleo

Desempleo. Cómputo de cotizaciones efectuadas durante el reconocimiento de incapacidad permanente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1342/2012, IL J 686/2013

Incompatibilidad entre salarios de tramitación y prestaciones de desempleo. Obligación empresarial de devolución:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1837/2012, IL J 632/2013

Recargo

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Atrapamiento de mano en un máquina:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1391/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 4157/2010, IL J 637/2013

Recargos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Atrapamiento de mano en un máquina:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1391/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 4157/2010, IL J 637/2013

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Incumplimiento empresarial. Información y formación al trabajador. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 107/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 4358/2012, IL J 650/2013

Reintegro

Por prestaciones indebidas

Reintegro de las prestaciones indebidas. Prescripción. Error de la entidad gestora.:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 656/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 546/2012, IL J 645/2013

Responsabilidad

Incapacidad Permanente derivada de Enfermedad Profesional. Entidad responsable del pago de la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1207/2012, IL J 633/2013

Subsidio de desempleo

Desempleo. Suspensión o extinción. Periodo de cómputo de rentas esporádicas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2752/2012, IL J 606/2013

Subsidio por desempleo. Trabajadores agrícolas eventuales. En el cómputo de rentas procede incluir la pensión de viudedad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 638/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 337/2012, IL J 642/2013

Viudedad

Viudedad. Responsabilidad del INSS en el pago de la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 769/2012, IL J 695/2013

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Delito contra los derechos de los trabajadores. Falta de lesiones por imprudencia. Presunción de inocencia:

- Tribunal Constitucional nº 118/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5514/2010, IL J 579/2013
- Tribunal Constitucional nº 120/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5732/2010, IL J 580/2013

Delito contra los derechos de los trabajadores. Presunción de inocencia:

- Tribunal Constitucional nº 119/2013 de 20/05/2013, Recurso de Amparo nº 5676/2010, IL J 578/2013

PROCEDIMIENTO LABORAL

Caducidad de acción

Despido. Caducidad de la acción. Error en la resolución administrativa que no puede perjudicar al trabajador:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2090/2012, IL J 613/2013

Modificación sustancial de las condiciones laborales. Cómputo del plazo de caducidad de la acción. Composición de la comisión negociadora:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 84/2013 de 26/04/2013, Conflicto Colectivo nº 76/2013, IL J 600/2013

Incompetencia

Incompetencia funcional. Tribunal Superior de Justicia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación nº 39/2012, IL J 616/2013

Ministerio fiscal

Incapacidad Permanente. Periodo de carencia. Días cuota:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2357/2012, IL J 604/2013

Procesos especiales

Proceso de tutela de libertad sindical

Libertad sindical. Indemnización. No se aportan elementos objetivos para determinar el daño moral producido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1114/2012, IL J 684/2013

Proceso por movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Modificación sustancial de condiciones. Sistema de retribución por comisiones. Nulidad del periodo de consultas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 111/2013 de 31/05/2013, Conflicto Colectivo nº 165/2013, IL J 584/2013

Prueba

Carga de la prueba

Extinción del contrato. Despido nulo:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 256/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1952/2012, IL J 649/2013

Prueba documental

Vulneración de Derecho Fundamental. Derecho al honor. Desestimación:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 258/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1987/2012, IL J 647/2013

Recurso de casación

Unificación de doctrina

Derecho de libertad sindical y huelga. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2465/2012, IL J 572/2013

Incapacidad Permanente. Periodo de carencia. Días cuota:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2357/2012, IL J 604/2013

Cambiarío

Demanda de oposición

Juicio cambiario. Oposición. Pagarés impagados. Reclamación de cantidad. Derechos de imagen:

- A.P. La Coruña nº 81/2013 de 08/03/2013, Recurso de Apelación nº 687/2012, IL J 582/2013

RECARGO DE PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Accidente de trabajo. Caída de altura. Recargo por falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1495/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 1898/2010, IL J 638/2013

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Atrapamiento de mano en una máquina:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1391/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 4157/2010, IL J 637/2013

Procedente

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Incumplimiento empresarial. Información y formación al trabajador. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 107/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 4358/2012, IL J 650/2013

RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1825/2012, IL J 665/2013
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1820/2012, IL J 699/2013

Cómputo de la antigüedad en TVE. Inicio con el primer contrato. Exclusión de los periodos de interrupción de la prestación de servicios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012, IL J 618/2013

Horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 546/2012, IL J 700/2013

Personal educativo de la Comunidad de Madrid. Interpretación y aplicación de acuerdo colectivo. Carencia de valor normativo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 7/2012, IL J 621/2013

Personal laboral. Limitación incrementos salariales. Aplicación del RDL 8/2010:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2521/2012, IL J 683/2013

RDL 8/2010. Reducción salarial. No existe vulneración de derechos constitucionales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 20/05/2013, Recurso de Casación nº 258/2011, IL J 666/2013

Reclamación de cantidad. Retenciones de IRPF no practicadas. Inicio del plazo de prescripción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2401/2012, IL J 619/2013

Reducción salarial. Aplicación del RD Ley 8/2010. Inadmisibilidad de cuestiones nuevas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación nº 239/2011, IL J 675/2013

Retribución de horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1061/2012, IL J 671/2013

RTVE. Reconocimiento de trienios tras reclasificación profesional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012, IL J 676/2013

Correos. Reclamación de paga extraordinaria. Aplicación del RD Ley 20/2012.:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 108/2013 de 30/05/2013, Conflicto Colectivo nº 132/2013, IL J 585/2013

Reducción de las retribuciones variables. Nulidad. Modificación sustancial de condiciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 102/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 126/2013, IL J 590/2013

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Personal laboral. Régimen disciplinario. Aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2178/2012, IL J 656/2013

REGÍMENES ESPECIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Régimen Especial Agrario

Régimen Agrario. Cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente total:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1340/2012, IL J 682/2013

REGULACIÓN DE EMPLEO

Procedimiento administrativo

Impugnación de actos de la Administración. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 86/2013 de 29/04/2013, Procedimiento nº 85/2012, IL J 598/2013

RELACIÓN LABORAL

Especial

Despido. Secretario de Consejo Social de Universidad. Relación laboral común. Relaciones instrumentales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 1067/2013 de 04/06/2013, Recurso de Suplicación nº 865/2013, IL J 634/2013

Existencia

Relación laboral. Existencia. Notas de dependencia y ajenidad. Competencia del orden social:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1564/2012, IL J 694/2013

Relación laboral. Existencia. Junta de Andalucía. Inexistencia de contratación administrativa:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 716/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1453/2012, IL J 643/2013

Relación laboral y no administrativa. Garantía de indemnidad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 641/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1299/2012, IL J 641/2013

Jurisdicción social. Competencia:

- T.S.J. Castilla-La Mancha Sala de lo Social nº 262/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1971/2012, IL J 648/2013

No existencia

Trabajos de colaboración social. Administración pública. Trabajos temporales:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1955/2012, IL J 693/2013

RELACIONES LABORALES ESPECIALES

Deportistas profesionales

Juicio cambiario. Oposición. Pagarés impagados. Reclamación de cantidad. Derechos de imagen:

- A.P. La Coruña nº 81/2013 de 08/03/2013, Recurso de Apelación nº 687/2012, IL J 582/2013

Directivos o personal de alta dirección

Alta dirección. Despido improcedente. Indemnización por falta de preaviso:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 11/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 712/2012, IL J 698/2013

Despido. Secretario de Consejo Social de Universidad. Relación laboral común. Relaciones instrumentales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 1067/2013 de 04/06/2013, Recurso de Suplicación nº 865/2013, IL J 634/2013

Minusválidos en centros especiales de empleo

Subrogación empresarial. Contrata de limpiezas. Trabajadores con discapacidad de Centro Especial de Empleo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 710/2012, IL J 620/2013

Sucesión de empresa. Limpiezas. Subrogación de trabajadores con discapacidad por empresa ordinaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL J 614/2013

Profesores de religión

Profesores de religión. Complemento de antigüedad. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011, IL J 659/2013

REPRESENTACIÓN

De los trabajadores

Atribuciones y competencias de los representantes

Despido colectivo. Grupo de empresas. Derecho de prioridad o permanencia en la empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 119/2013 de 12/06/2013, Procedimiento nº 143/2013, IL J 583/2013

Sindical

Representación sindical. Criterios de composición de la comisión de control del plan de pensiones:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/05/2013, Recurso de Casación nº 17/2012, IL J 664/2013

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Prevención de riesgos laborales. Derecho a reconocimientos médicos periódicos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/04/2013, Recurso de Casación nº 67/2012, IL J 687/2013

SALARIO

Antigüedad

Cómputo de la antigüedad en TVE. Inicio con el primer contrato. Exclusión de los periodos de interrupción de la prestación de servicios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012, IL J 618/2013

Profesores de religión. Complemento de antigüedad. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011, IL J 659/2013

RTVE. Reconocimiento de trienios tras reclasificación profesional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012, IL J 676/2013

Complementos o pluses: Antigüedad

Cómputo de la antigüedad en TVE. Inicio con el primer contrato. Exclusión de los periodos de interrupción de la prestación de servicios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012, IL J 618/2013

Profesores de religión. Complemento de antigüedad. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011, IL J 659/2013

RTVE. Reconocimiento de trienios tras reclasificación profesional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012, IL J 676/2013

Complementos o pluses: Específicos

Vigencia de pacto extraestatutario. No constituye condición más beneficiosa. Modificación empresarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación nº 285/2011, IL J 609/2013

Complementos o pluses: Puesto de trabajo

Horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 546/2012, IL J 700/2013

Retribución de horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1061/2012, IL J 671/2013

De convenio

- Conflicto colectivo. Incremento retributivo. Interés por mora:
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 90/2013 de 07/05/2013, Conflicto Colectivo nº 101/2013, IL J 594/2013

Conflicto colectivo. Incremento salarial. Estimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 89/2013 de 07/05/2013, Conflicto Colectivo nº 93/2013, IL J 595/2013

Deducciones IRPF

Reclamación de cantidad. Retenciones de IRPF no practicadas. Inicio del plazo de prescripción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2401/2012, IL J 619/2013

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Despido objetivo por causas económicas. Aportación del FOGASA. Error inexcusable en el cálculo de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1437/2012, IL J 623/2013

Despido objetivo por causas económicas. Obligación directa e inmediata del FOGASA frente a los trabajadores en el 40% de la indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2291/2012, IL J 689/2013

Fondo de Garantía Salarial. Abono de salarios de tramitación reconocidos en conciliación administrativa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2126/2012, IL J 624/2013

Gratificaciones extraordinarias

Conflicto colectivo. Empresa pública. Paga extraordinaria de diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 92/2013 de 10/05/2013, Conflicto Colectivo nº 110/2013, IL J 593/2013

Horas extraordinarias

Horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 30/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 546/2012, IL J 700/2013

Retribución de horas extraordinarias. Empresas de seguridad. Devengo de los complementos de puesto:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1061/2012, IL J 671/2013

Incrementos

Conflicto colectivo. Incremento de retribuciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 91/2013 de 09/05/2013, Conflicto Colectivo nº 95/2013, IL J 573/2013

Conflicto colectivo. Incremento retributivo. Interés por mora:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 90/2013 de 07/05/2013, Conflicto Colectivo nº 101/2013, IL J 594/2013

Conflicto colectivo. Incremento salarial. Estimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 89/2013 de 07/05/2013, Conflicto Colectivo nº 93/2013, IL J 595/2013

IRPF

Reclamación de cantidad. Retenciones de IRPF no practicadas. Inicio del plazo de prescripción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2401/2012, IL J 619/2013

Pagas extraordinarias

Conflicto colectivo. Empresa pública. Paga extraordinaria de diciembre:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 92/2013 de 10/05/2013, Conflicto Colectivo nº 110/2013, IL J 593/2013

Correos. Reclamación de paga extraordinaria. Aplicación del RD Ley 20/2012:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 108/2013 de 30/05/2013, Conflicto Colectivo nº 132/2013, IL J 585/2013

Retribuciones y salarios de empleados públicos. Supresión de paga extra de 2012. Devengo del derecho. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 244/2013 de 15/03/2013, Procedimiento nº 4/2013, IL J 635/2013

Reducción

Conflicto colectivo. Reducción de retribuciones de empleados públicos. Prevalencia sobre Convenio Colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación nº 64/2012, IL J 625/2013

Conflicto colectivo. Reducción de retribuciones. Empleados del sector público:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/03/2013, Recurso de Casación nº 183/2011, IL J 692/2013

Reducción salarial. Aplicación del RD Ley 8/2010. Inadmisibilidad de cuestiones nuevas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/05/2013, Recurso de Casación nº 239/2011, IL J 675/2013

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Información a los trabajadores

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Incumplimiento empresarial. Información y formación al trabajador. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 107/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 4358/2012, IL J 650/2013

Recargo por falta de medidas de seguridad

Accidente de trabajo. Caída de altura. Recargo por falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1495/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 1898/2010, IL J 638/2013

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Atrapamiento de mano en un máquina:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1391/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 4157/2010, IL J 637/2013

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Falta de medidas de seguridad. Incumplimiento empresarial. Información y formación al trabajador. Estimación:

- T.S.J. Madrid Sala de lo Social nº 107/2013 de 25/02/2013, Recurso de Suplicación nº 4358/2012, IL J 650/2013

Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

Prevención de riesgos laborales. Derecho a reconocimientos médicos periódicos:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/04/2013, Recurso de Casación nº 67/2012, IL J 687/2013

Accidente de trabajo. Caída de altura. Recargo por falta de medidas de seguridad:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1495/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 1898/2010, IL J 638/2013

Accidente de trabajo. Recargo de prestaciones. Atrapamiento de mano en un máquina:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social nº 1391/2013 de 08/03/2013, Recurso de Suplicación nº 4157/2010, IL J 637/2013

SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

SOVI. Cómputo de los días de cotización asimilados por parto. Exclusión:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 100/2012, IL J 696/2013

SINDICATOS

Libertad sindical

Libertad sindical. Indemnización. No se aportan elementos objetivos para determinar el daño moral producido:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 15/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1114/2012, IL J 684/2013

Libertad sindical. Validez de las ayudas económicas a sindicatos. Exclusión de sindicato no firmante del Convenio:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 23/04/2013, Recurso de Casación nº 19/2012, IL J 658/2013

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

Subsidio por desempleo. Trabajadores agrícolas eventuales. En el cómputo de rentas procede incluir la pensión de viudedad:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 638/2013 de 27/02/2013, Recurso de Suplicación nº 337/2012, IL J 642/2013

SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Despido. Subrogación empresarial. Sucesión de contratas de limpieza:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 304/2012, IL J 661/2013

Subrogación empresarial. Contrata de limpiezas. Trabajadores con discapacidad de Centro Especial de Empleo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 710/2012, IL J 620/2013

Subrogación empresarial. Incumplimiento de la obligación de entrega de documentación prevista en Convenio Colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1375/2012, IL J 622/2013

Sucesión de empresa. Limpiezas. Subrogación de trabajadores con discapacidad por empresa ordinaria:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 22/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 748/2012, IL J 614/2013

Sucesión de empresa. Servicio de protección de personas. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 14/05/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1913/2012, IL J 670/2013

Sucesión de empresas. Actividad intensiva en mano de obra. Traspaso del núcleo esencial de la plantilla:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1435/2012, IL J 627/2013

Compensación y absorción. Complemento de antigüedad. Sucesión de empresa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 101/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 131/2013, IL J 591/2013

Subrogación empresarial. Criterio de asunción de plantilla. Contrato para obra o servicio:

- T.S.J. Andalucía Sala de lo Social nº 598/2013 de 21/02/2013, Recurso de Suplicación nº 1182/2012, IL J 652/2013

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento

paternidad

Conflicto colectivo. Paternidad. Permiso a cargo de la empresa. Falta de legitimación activa:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 104/2013 de 27/05/2013, Conflicto Colectivo nº 118/2013, IL J 589/2013

Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias

Revisión. Impugnación de sanción. Caducidad del plazo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/04/2013, Recurso de Revisión nº 21/2012, IL J 688/2013

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada ordinaria

descanso durante la jornada

Descanso. Jornadas superiores a seis horas diarias. Aplicación de bolsa de horas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 105/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 164/2013, IL J 588/2013

duración y cómputo

Cómputo de jornada. Condición más beneficiosa. Modificación sin las debidas condiciones de seguridad jurídica:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 53/2012, IL J 657/2013

Jornada parcial

contrato a tiempo parcial

Conflicto colectivo. Convenio de Ferrocarriles de Cataluña. Trabajadores a tiempo parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación nº 62/2012, IL J 678/2013

jubilación parcial

Jubilación parcial. Compatibilidad de la pensión con trabajos a tiempo parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 27/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2297/2012, IL J 690/2013

Jornada

A tiempo parcial

Conflicto colectivo. Convenio de Ferrocarriles de Cataluña. Trabajadores a tiempo parcial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación nº 62/2012, IL J 678/2013

Descanso

Durante la jornada

Descanso. Jornadas superiores a seis horas diarias. Aplicación de bolsa de horas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 105/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 164/2013, IL J 588/2013

Distribución irregular

Impugnación de Convenio colectivo. Anulación del régimen de recuperación de la bolsa de horas en la anualidad siguiente:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 103/2013 de 24/05/2013, Conflicto Colectivo nº 147/2013, IL J 574/2013

Horario

Bocadillo

Descanso. Jornadas superiores a seis horas diarias. Aplicación de bolsa de horas:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 105/2013 de 29/05/2013, Conflicto Colectivo nº 164/2013, IL J 588/2013

Modificación

Cómputo de jornada. Condición más beneficiosa. Modificación sin las debidas condiciones de seguridad jurídica:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 21/05/2013, Recurso de Casación nº 53/2012, IL J 657/2013

Permisos y licencias

Permiso de lactancia. Miembro del Cuerpo Nacional de Policía. Disfrute compartido:

- Juz. Central Cont.-Adm. (núm. 11) nº 76/2013 de 04/04/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 203/2012, IL J 571/2013

Retribuidos

Lactancia

Permiso de lactancia. Miembro del Cuerpo Nacional de Policía. Disfrute compartido:

- Juz. Central Cont.-Adm. (núm. 11) nº 76/2013 de 04/04/2013, Recurso Contencioso-Administrativo nº 203/2012, IL J 571/2013

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Incompetencia funcional. Tribunal Superior de Justicia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/04/2013, Recurso de Casación nº 39/2012, IL J 616/2013

TRIENIOS

Cómputo de la antigüedad en TVE. Inicio con el primer contrato.

Exclusión de los periodos de interrupción de la prestación de servicios:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2864/2012, IL J 618/2013

Profesores de religión. Complemento de antigüedad. Cosa juzgada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 16/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2144/2011, IL J 659/2013

RTVE. Reconocimiento de trienios tras reclasificación profesional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 29/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1964/2012, IL J 676/2013

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

Inexistencia de vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Despido. Protección de la garantía de indemnidad:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/04/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2255/2012, IL J 681/2013

VIUDEDAD

Viudedad. Responsabilidad del INSS en el pago de la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/03/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 769/2012, IL J 695/2013

REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 9: J 585/2013, J 625/2013, J 635/2013, J 691/2013; Art. 14: J 576/2013, J 577/2013, J 605/2013, J 620/2013, J 666/2013, J 691/2013; Art. 18: J 647/2013; Art. 24: J 578/2013, J 579/2013, J 580/2013, J 691/2013; Art. 28: J 572/2013, J 625/2013, J 666/2013, J 669/2013; Art. 37: J 585/2013, J 625/2013, J 666/2013, J 669/2013, J 683/2013; Art. 149: J 625/2013
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1281: J 595/2013
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 2: J 669/2013, J 684/2013; Art. 7: J 629/2013; Art. 8: J 669/2013; Art. 13: J 658/2013; Art. 15: J 684/2013
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo. Educación:** Disp. adic. 3: J 659/2013
- **Ley 13/1982, de 7 de abril. Integración social de los minusválidos:** Art. 37: J 620/2013; Art. 41: J 614/2013
- **Ley 30/1984, de 2 de agosto. Medidas para la Reforma de la Función Pública:** Art. 30: J 571/2013
- **Ley 19/1985, de 16 de julio. Cambiaria y del cheque:** Art. 94.2º: J 582/2013; Art. 97: J 582/2013
- **Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común:** Art. 20: J 598/2013; Art. 120: J 613/2013; Art. 125: J 613/2013
- **Ley 2/1995, de 23 de marzo. Sociedades de responsabilidad limitada:** Art. 11: J 582/2013
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 14: J 637/2013, J 638/2013, J 650/2013; Art. 15: J 637/2013, J 650/2013; Art. 16: J 650/2013; Art. 19: J 650/2013; Art. 22: J 687/2013; Art. 42: J 636/2013, J 638/2013
- **Ley 29/1998, de 13 de julio. Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa:** Art. 1: J 621/2013; Art. 25: J 621/2013
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 222: J 630/2013
- **Ley 58/2003, de 17 de diciembre. Ley General Tributaria:** Art. 35: J 619/2013; Art. 37: J 619/2013; Art. 66: J 619/2013
- **Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público:** Art. 13: J 634/2013; Art. 21: J 666/2013, J 675/2013, J 683/2013; Art. 27: J 683/2013; Art. 36: J 608/2013; Art. 38: J 678/2013; Art. 48.1.f): J 571/2013; Art. 93: J 656/2013; Art. 94: J 656/2013; Art. 95: J 656/2013; Art. 96: J 656/2013; Art. 97: J 656/2013; Art. 98: J 656/2013
- **Ley 6/2011, de 27 de julio. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2011:** Ind. de la norma único: J 678/2013
- **Ley 27/2011, de 1 de agosto. Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social:** Disp. adic. 3: J 605/2013
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre. Reguladora de la jurisdicción social:** Art. 1: J 648/2013; Art. 2: J 648/2013; Art. 3: J 648/2013; Art. 69: J 613/2013; Art. 73: J 613/2013; Art. 86: J 628/2013; Art. 103: J 613/2013; Art. 108: J 649/2013; Art. 113: J 649/2013; Art. 124: J 583/2013; Art. 138: J 600/2013; Art. 219: J 572/2013, J 624/2013, J 685/2013; Art. 221: J 685/2013; Art. 222: J 685/2013; Art. 224: J 685/2013; Art. 233: J 685/2013; Art. 236: J 628/2013, J 688/2013; Disp. trans. 4: J 644/2013
- **Ley 1/2012, de 29 de febrero. Medidas temporales en determinadas materias del empleo público de la Comunidad Autónoma de Galicia:** Art. 2: J 625/2013; Art. 3: J 625/2013; Art. 6: J 625/2013
- **Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre. Seguridad Social, salud y empleo:** Disp. trans. 1: J 695/2013
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público:** Ind. de la norma único: J 666/2013, J 675/2013; Art. 1: J 683/2013
- **Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad:** Art. 2: J 585/2013, J 593/2013, J 597/2013, J 635/2013; Art. 16: J 585/2013; Art. 27: J 585/2013
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:** Art. 45: J 645/2013; Art. 68: J 633/2013, J 695/2013; Art. 87: J 633/2013, J 695/2013; Art. 97.2.m): J 605/2013; Art. 115: J 650/2013, J 660/2013; Art. 123: J 650/2013; Art. 126: J 695/2013; Art. 138: J 604/2013; Art. 140: J 682/2013; Art. 144: J 612/2013; Art. 145: J 612/2013; Art. 149: J 612/2013; Art. 155: J 682/2013; Art. 161: J 604/2013; Art. 166: J 690/2013; Art. 200: J 633/2013, J 695/2013; Art. 201: J 633/2013, J 695/2013; Art. 205: J 632/2013; Art. 209: J 632/2013, J 674/2013; Art. 210: J 686/2013; Art. 213: J 686/2013, J 693/2013; Art. 215: J 606/2013; Art. 219: J 606/2013; Art. 222: J 686/2013; Sección 1: J 686/2013; Art. 226: J 696/2013; Disp. adic. 44: J 696/2013
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 643/2013, J 648/2013, J 694/2013; Art. 2: J 614/2013, J 634/2013; Art. 3: J 591/2013, J 609/2013, J 625/2013, J 631/2013, J 668/2013; Art. 4: J 574/2013, J 586/2013, J 590/2013, J 594/2013, J 626/2013, J 650/2013; Art. 8: J 648/2013, J 694/2013; Art. 12: J 655/2013, J 679/2013, J 690/2013; Art. 15: J 611/2013, J 618/2013, J 640/2013, J 652/2013, J 654/2013, J 655/2013, J 670/2013, J 673/2013, J 680/2013, J 693/2013; Art. 17: J 631/2013; Art. 19: J 650/2013; Art. 25: J 591/2013; Art. 26: J 619/2013, J 665/2013, J 671/2013, J 699/2013, J 700/2013; Art. 29: J 573/2013, J 590/2013, J 594/2013; Art. 30: J 574/2013; Art. 31: J 635/2013; Art. 33: J 623/2013, J 624/2013, J 689/2013; Art. 34: J 574/2013, J 588/2013; Art. 35: J 574/2013, J 671/2013, J 700/2013; Art.

- 38:** J 574/2013; **Art. 39:** J 611/2013; **Art. 40:** J 657/2013; **Art. 41:** J 584/2013, J 586/2013, J 590/2013, J 600/2013, J 609/2013, J 657/2013, J 666/2013, J 672/2013, J 675/2013, J 679/2013; **Art. 44:** J 591/2013, J 614/2013, J 620/2013, J 622/2013, J 627/2013, J 640/2013, J 652/2013, J 670/2013; **Art. 45:** J 589/2013; **Art. 47:** J 584/2013, J 600/2013, J 657/2013; **Art. 48:** J 589/2013; **Art. 49:** J 631/2013, J 646/2013, J 672/2013, J 673/2013, J 677/2013; **Art. 50:** J 586/2013; **Art. 51:** J 581/2013, J 583/2013, J 583/2013, J 583/2013, J 584/2013, J 587/2013, J 599/2013, J 646/2013, J 651/2013, J 653/2013, J 672/2013, J 677/2013, J 679/2013; **Art. 52:** J 581/2013, J 599/2013, J 623/2013, J 646/2013, J 651/2013, J 667/2013, J 672/2013, J 677/2013, J 679/2013, J 689/2013; **Art. 53:** J 581/2013, J 623/2013, J 646/2013, J 689/2013; **Art. 54:** J 639/2013, J 656/2013, J 673/2013; **Art. 55:** J 626/2013, J 649/2013, J 697/2013; **Art. 56:** J 631/2013, J 662/2013, J 673/2013, J 681/2013; **Art. 59:** J 607/2013, J 613/2013, J 619/2013, J 639/2013, J 655/2013, J 657/2013; **Art. 60:** J 639/2013, J 656/2013; **Art. 64:** J 631/2013; **Art. 68:** J 583/2013, J 591/2013; **Art. 82:** J 573/2013, J 586/2013, J 592/2013, J 596/2013, J 607/2013, J 609/2013, J 610/2013, J 625/2013, J 667/2013, J 676/2013; **Art. 83:** J 586/2013, J 608/2013; **Art. 84:** J 586/2013; **Art. 85:** J 588/2013, J 610/2013, J 676/2013; **Art. 86:** J 586/2013, J 608/2013, J 610/2013, J 663/2013; **Art. 87:** J 586/2013, J 594/2013, J 600/2013, J 602/2013, J 603/2013; **Art. 88:** J 603/2013; **Art. 91:** J 586/2013, J 592/2013, J 629/2013
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** Art. 7: J 616/2013; Art. 10: J 662/2013; Art. 180: J 684/2013
 - **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social:** Art. 25: J 606/2013
 - **Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo. Texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:** Art. 101: J 619/2013
 - **Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio. Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital:** Art. 33: J 582/2013
 - **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre. Texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público:** Art. 3: J 599/2013
 - **Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. Medidas de fomento del empleo:** Art. 38: J 693/2013; Art. 39: J 693/2013
 - **Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio. Deportistas profesionales:** Art. 8: J 582/2013
 - **Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Minusválidos en centros especiales de empleo:** Ind. de la norma único: J 614/2013
 - **Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Personal de alta dirección:** Ind. de la norma único: J 634/2013; Art. 11: J 698/2013
 - **Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo. Prestaciones no contributivas:** Art. 1: J 612/2013; Art. 7: J 612/2013; Art. 11: J 612/2013; Art. 12: J 612/2013; Art. 14: J 612/2013
 - **Real Decreto 5/1997, de 10 de enero. Subsidio por desempleo en el REA:** Art. 3: J 642/2013
 - **Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio. Seguridad y salud. Utilización de equipos de trabajo:** Art. 3: J 650/2013; Art. 4: J 650/2013; Art. 5: J 650/2013; Anexo 2: J 650/2013
 - **Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Contratos de duración determinada:** Art. 2: J 654/2013, J 693/2013; Art. 4: J 677/2013
 - **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. Seguridad Social de trabajadores a tiempo parcial y jubilación parcial:** Art. 13: J 690/2013; Art. 14: J 690/2013; Art. 16: J 690/2013; Disp. adic. 2: J 615/2013
 - **Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones:** Art. 31: J 664/2013
 - **Real Decreto 467/2006, de 21 de abril. Depósitos y consignaciones judiciales en metálico, de efectos o valores:** Art. 11: J 662/2013
 - **Real Decreto 696/2007, de 1 de junio. Relación laboral de los profesores de religión:** Ind. de la norma único: J 659/2013
 - **Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos:** Art. 17: J 598/2013
 - **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada:** Art. 13: J 583/2013; Art. 20: J 600/2013; Art. 26: J 599/2013, J 600/2013; Art. 28: J 600/2013