

Nº 8

2013

Revista de Información Laboral

© 2013 Thomson Reuters (Legal) Limited

DIRECTORES

Ignacio García-Perrote

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

Jesús R. Mercader Uguina

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Carlos III de Madrid

CONSEJO DE REDACCIÓN

Luis Enrique de la Villa Gil

Catedrático Emérito
de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Abogado y socio de Roca Junyent

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

María Luisa Segoviano Astaburuaga

Magistrada de la Sala de lo Social
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 Trabajo 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

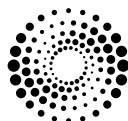
Roberto Alonso

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 de 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 de 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 sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase 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, de titular o titulares del copyright.

Lex Nova no asume responsabilidad alguna consecuencia de la utilización o no 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. 27-2993
ISSN 0214-6045
Printed in Spain - Impreso en España

SUMARIO

	Página
Editorial	4
Doctrina científica	
El acceso por el empresario al ordenador y correo electrónico del trabajador, ¿un tema resuelto? <i>Hilda Irene Arbonés Lapena</i>	7
El Delegado de Prevención. <i>Pilar Palomino Saurina</i>	21
Preguntas con respuesta	
¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?	32
¿Qué prohibiciones existen a la hora de imponer una sanción a un trabajador con ocasión de una falta cometida en el ámbito laboral?	33
Supuestos Prácticos	
Contrato de trabajo a tiempo parcial	37
Laboral al día	
Las noticias más relevantes recogidas durante el mes de agosto	43
Proyectos de Ley en tramitación	55
Índices y datos socio-económicos	
IPC de julio, desempleo, SMI, IPREM, Euribor	58
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 comu- nitario, nacional y autonómico	63
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 agosto	67
Repertorio de Legislación	
Normas de interés:	
• Principales aspectos del RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social	81
Repertorio cronológico de legislación	87
Repertorio analítico de legislación	89
Repertorio de Convenios Colectivos	
Convenios colectivos sectoriales	
• Repertorio por actividades	95
• Repertorio por ámbito territorial	99
Convenios colectivos de empresa	103
Repertorio de Jurisprudencia	
Jurisprudencia comentada	111
Tribunal Supremo: Sentencias en unificación de doctrina	137
Repertorio de Jurisprudencia:	
• Repertorio cronológico de jurisprudencia	141
• Repertorio analítico de jurisprudencia	147
• Repertorio legal de jurisprudencia	158

Editorial

Medidas veraniegas urgentes (continuación)

Materializando lo que la exposición de motivos del reciente Real Decreto-Ley 11/2013 viene a decir: *«debe mantenerse el impulso de las reformas, por lo que procede seguir adoptando medidas que se estiman necesarias»*, continuamos recibiendo nuevas medidas urgentes en los diversos órdenes económico y social. En lo que a materia laboral se refiere, este Real Decreto reforma la protección de los trabajadores a tiempo parcial, para cubrir el vacío legal creado tras la declaración de inconstitucionalidad de la DA 7.^a de la Ley General de la Seguridad Social. Por otro lado, se modifica el procedimiento del período de consultas para los traslados, suspensiones, reducciones de jornada, o despidos colectivos, y para la inaplicación del convenio colectivo. Puede verse el análisis de la norma en el apartado «Normas de interés» de la sección «Legislación».

En la sección de «Doctrina científica», D.^a Hilda Irene Arbonés Lapena, abogada laboralista, nos acerca un comentario sobre la sentencia del Tribunal Constitucional del 17 de diciembre, sobre el acceso del empresario al ordenador o el correo electrónico de los trabajadores.

A su vez, la profesora de la Universidad de Extremadura, Doctora en Derecho, nos envía un trabajo de análisis sobre la figura del Delegado de Prevención.

Y para finalizar cabe destacar el considerable incremento de la negociación de convenios colectivos, con el fin de garantizar la continuidad de su aplicación.

¡Felices vacaciones!

Thomson Reuters Lex Nova

Revista de

Información Laboral

DOCTRINA CIENTÍFICA

- El acceso por el empresario al ordenador y correo electrónico del trabajador, ¿un tema resuelto?
- El Delegado de Prevención.

EL ACCESO POR EL EMPRESARIO AL ORDENADOR Y CORREO ELECTRÓNICO DEL TRABAJADOR, ¿UN TEMA RESUELTO?

HILDA IRENE ARBONÉS LAPENA

Abogada Laboralista

Doctorando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

El acceso por el empresario al ordenador y correo electrónico del trabajador, ¿un tema resuelto?

El artículo 18.3 CE, reconoce el derecho al secreto de las comunicaciones, sin embargo, en una sociedad tecnológicamente avanzada, el contenido de éste derecho puede confrontar con las facultades de control del empresario, especialmente en el caso de la utilización del correo electrónico. Ante la ausencia de regulación legal, han sido los Tribunales los que han venido marcando las pautas del alcance de éste derecho. La STC 241/2012 de 17 de diciembre, ha marcado un importante hito a éste respecto: si el empresario excluye el correo electrónico para usos particulares, podría acceder al mismo para comprobar su correcta utilización. No obstante, no es opinión unánime de la Sala, existiendo un voto particular discrepante con unas interesantes reflexiones que merecen nuestro análisis. Por todo ello, planteamos una propuesta constructiva a fin de evitar que el secreto de las comunicaciones en la relación laboral, quede al arbitrio de que el empresario decida su utilización exclusiva como herramienta de trabajo.

Palabras clave: Acceso correo electrónico, relación laboral, secreto comunicaciones, poder disciplinario del empresario, Doctrina constitucional

Fecha de recepción: 17-6-2013

Fecha de aceptación: 18-6-2013

ABSTRACT

Employers access to computers and electronic mail of employees, a resolved issue?

The article 18.3 CE, admits the right to the secret of communications, however, in a technologically developed society, the content of this right can confront with the control authority of the employer, especially regarding the use of electronic mail. Given the absence of a legal regulation, it has been the Courts those setting the rules of the scope of this right. The STC 241/2012 of December 17th, has become an important milestone on this point: if the employer excludes the electronic mail for private use, it could consent to the same one to check his correct use. However, it is not unanimous opinion of the Court, and there is a particular differing vote with some interesting thoughts that deserve our analyses. For all of these reasons, we outline a constructive proposal in order to avoid that the secret of the communications in the industrial relations, to be left to the employer discretion.

Keywords: Access to electronic mail, industrial relation, secret of communications, employer disciplinary authority, Constitutional Doctrine

SUMARIO

I. EL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES.

A. Antecedentes españoles.

B. Derecho internacional.

II. ANÁLISIS DEL DERECHO FUNDAMENTAL AFECTADO.

A. Doctrina del Tribunal Constitucional en el ámbito de las relaciones laborales.

B. Doctrina del Tribunal Supremo.

B.1. STS Sala de lo Social, Sección 1.^a, de 26 de septiembre de 2007.

A. Las circunstancias del caso

B. Doctrina unificada

B.2. STS Sala de lo Social, Sección 1.^a, de 8 de marzo de 2011.

A. Las circunstancias del caso.

B. Doctrina unificada.

B.3. STS, Sala General, de 6 de octubre de 2011.

A. Las circunstancias del caso.

B. Doctrina unificada.

III. EL ORIGEN DEL PROBLEMA: EL USO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA FINES PERSONALES: EL ACCESO AL CORREO O COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS DEL TRABAJADOR.

A. Las circunstancias del caso.

B. Fallo del Tribunal Constitucional.

C. Voto particular.

IV. REFLEXIONES, CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS.

V. BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española consagra una protección especial a los derechos de los trabajadores en el seno de la relación laboral ya que, además de los derechos fundamentales que les corresponden en cuanto que personas, también existen los derivados de su condición de trabajadores. Existe un tercer grupo, los denominados derechos fundamentales neutros, que son aquellos reconocidos a toda persona, con independencia de que exista o no una relación laboral pero que adoptan una matización específica al ejercitarse en el ámbito de la dicha relación laboral. El Alto Tribunal, ante las posibles injerencias de la protección de los derechos fundamentales en éste ámbito ha mantenido una constante jurisprudencia, a partir de la STS 88/1985, de 19 de julio en la que estableció: «*La celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos de que Constitución reconoce como ciudadano (...)*». Recientemente, parece que se ha producido un giro copernicano, con la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 241/2012, de 17 de diciembre, dando una respuesta rotundamente contraria a la manifestada hasta ahora, permitiendo al empleador «*violar*» las comunicaciones privadas de sus trabajadores que no cuenten con una clave de acceso. Ante las dudas que «*vuelven a resurgir*», aparece un voto particular contrario al criterio mayoritario y que vale la pena estudiar.

I. EL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES

El derecho al secreto de las comunicaciones que consagra el artículo 18.3 de la Constitución Española⁽¹⁾, en adelante CE, tiene su precedente en otros textos constitucionales de nuestro país, pero todos referentes a comunicaciones escritas, no telefónicas ni virtuales, pues como es evidente, la sociedad evoluciona y con ella la tecnología, pero ¿y la ley?

En una sociedad tecnológicamente avanzada como la actual, el secreto de las comunicaciones constituye no sólo garantía de libertad individual, sino instrumento de desarrollo cultural, científico y tecnológico.⁽²⁾

A. Antecedentes españoles

- *CE de 1869*, cuyo artículo 7 protegía el secreto de la correspondencia postal y telegráfica⁽³⁾.
- *CE de 1876*, cuyos artículos 7 y 8⁽⁴⁾ continuaron protegiendo el derecho al secreto de las comunicaciones, pero esta vez sólo escritas.
- *CE de 1931*, su artículo 32 disponía que «*quedaba garantizada la inviolabilidad de la correspondencia en todas sus formas, a no ser que se dictase auto judicial en contrario*».
- *Fuero de los Españoles de 1945*, de su artículo 13 extraemos que el dentro del territorio nacional, el Estado es garante de la libertad y del secreto de las comunicaciones.
- *CE de 1978*: El artículo 18.3 únicamente habla de secreto, pero si bien implícitamente se protege así mismo la libertad de las comunicaciones⁽⁵⁾.

B. Derecho internacional

- *La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)* de 10 de diciembre de 1948, aprobada por la Resolución 217 (III), en su artículo 12 establece que «Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques».
- *Artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH)* firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950⁽⁶⁾.

(1) Artículo 18.3 CE: «Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial»

(2) Vid. STC 132/2002, de 20 de mayo.

(3) «En ningún caso podrá detenerse ni abrirse por Autoridad gubernativa la correspondencia confiada al correo, ni tampoco detenerse la telegráfica. Pero en virtud de auto de Juez competente podrá detenerse una y otra correspondencia, y también abrirse en presencia del procesado la que se dirija por correo».

(4) «No podrá detenerse ni abrirse por la autoridad gubernativa la correspondencia confiada al correo» y «Todo auto de prisión, de registro de morada o de detención de la correspondencia, será motivado».

(5) Vid. ST 114/1984, 2.ª, de 29 de noviembre. Ponente Díez-Picazo y Ponce León, que establece: «(...) el derecho fundamental consagra la libertad de las comunicaciones, implícitamente, y, de modo expreso, su secreto. (...)».

(6) «Derecho al respeto a la vida privada y familiar: 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás».

II. ANÁLISIS DEL DERECHO FUNDAMENTAL AFECTADO

El derecho de las comunicaciones, concretamente su protección, tiene entidad propia en comparación con los apartados 1 y 2 del mismo artículo 18. La doctrina y la jurisprudencia, han destacado que el artículo 18.3 CE tiene un contenido puramente formal, protegiendo tanto de las intromisiones de los poderes públicos como de los particulares⁽⁷⁾.

Las Sentencias del Tribunal Constitucional, en adelante SSTC 114/9184; 49/1999; 70/2002; 184/2003; 281/2006, consagran la libertad de las comunicaciones y garantizan su secreto sea cual fuere la forma de interceptación de las mismas mientras dure el proceso de comunicación, en aquellas que se empleen medios técnicos y frente a terceros ajenos a la comunicación. Además, el secreto cubre, tanto el contenido de la comunicación, como la identidad subjetiva de los interlocutores⁽⁸⁾.

Hemos de entender que, a pesar de que el redactado del artículo 18.3 sólo mencione las comunicaciones postales, telegráficas o telefónicas, tiene un carácter abierto, por lo que quedarían comprendidas otros tipo de comunicaciones como el correo electrónico, chats, etc. Todo ello, formando parte de la denominada correspondencia, que la jurisprudencia reconoce de forma muy amplia.

A. Doctrina del Tribunal Constitucional en el ámbito de las relaciones laborales

En el marco de la relación laboral, nuestro Alto Tribunal posee una consolidada doctrina sobre el alcance de los derechos fundamentales y la necesaria proporcionalidad de sus restricciones, dejando claro que toda limitación de derechos fundamentales de los trabajadores en virtud de los poderes empresariales ha de observarse restrictivamente,⁽⁹⁾ esto es, aún existiendo unos derechos fundamentales específicamente laborales, la CE reconoce otros derechos fundamentales que alcanzan más allá del ámbito laboral, pero en definitiva pertenecen a todo ciudadano con independencia de su condición de trabajador.

De lo anterior, deducimos que existen derechos fundamentales como ciudadano y como ciudadano trabajador; ahora bien, no son absolutos, ya que pueden ceder ante intereses constitucionales⁽¹⁰⁾. Pero, ¿hasta dónde puede llegar el empresario en sus facultades de dirección y control? ¿Qué garantías constitucionales tienen reconocidos los trabajadores en el desarrollo de la relación laboral? Los pronunciamientos mayoritarios del Tribunal Constitucional, en adelante TC, han ido creando un tejido con pautas atendiendo al juicio de idoneidad, juicio de necesidad y juicio de proporcionalidad *stricto sensu*⁽¹¹⁾.

B. Doctrina del Tribunal Supremo

Entre la doctrina del Tribunal Supremo, en adelante TS, debemos destacar tres Sentencias de gran valor y calidad jurídicos. La primera cronológicamente dictada por el Excmo. Sr. Aurelio Desdentado Bonete, la segunda por el Excmo. Sr. Jordi Agustí Julià y la tercera por el Excmo. Sr. Jesús Souto Prieto, en Sala General, con voto particular de la Exma. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, al que se adhieren los Excmos. Sres. D. Luis Fernando de Castro Fernández, D. Jordi Agustí Julià, D.^a Rosa Virolés Piñol y D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel.

(7) Vid. STC 114/1984, de 29 de noviembre.

(8) Vid. SSTC 123/2002, 56/2003 y 230/2007.

(9) PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «Los derechos laborales en la Constitución Española», CEC, Madrid, 1991.

(10) SSTC 57/1994, de 28 de febrero; 143/1994, de 9 de mayo; 98/2000, de 10 de abril.

(11) SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Sobre el control empresarial de los ordenadores» Aranzadi Social 3/2012 parte Tribuna.

B.1. STS Sala de los Social, Sección 1.^a de 26 septiembre 2007 (RJ 2007, 7514)

a. Las circunstancias de caso

En los hechos probados de la sentencia de instancia consta que el actor, Director General de la empresa demandada, prestaba servicios en un despacho sin llave, disponía de un ordenador carente de clave de acceso y conectado a la red ADSL de la empresa. Tras una revisión informática, el técnico constató la existencia de virus informáticos, como consecuencia de la «navegación por páginas poco seguras de internet». La dirección de la empresa comprobó los mencionados archivos, los almacenó en un USB y lo entregó a un notario. En ningún caso, las operaciones realizadas por la empresa se hicieron con la presencia del propio trabajador ni de los delegados de personal. Finalmente el trabajador fue despedido por su conducta y su impugnación se basó en la ilicitud de la obtención de la prueba mediante registro que no cumplía las exigencias del artículo 18 CE.

b. Doctrina unificada

El TS desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa, contra la Sentencia de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, por inaplicabilidad del artículo 18 Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, pero garantizando la salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador. En primer lugar no se demostró ser necesario el examen del ordenador, segundo, no consta que todo el proceso de control se realizase en el lugar y tiempo de trabajo, en tercer lugar tampoco se respetó la dignidad del trabajador al haber analizado el control sin su presencia y por último sin la presencia de la representación de los trabajadores.

Estas consideraciones demuestran que el artículo 18 ET no es aplicable al control del empresario de los medios informáticos que se facilitan a los trabajadores para la ejecución de la prestación laboral, ya que establece que «sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su relación se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores, (...) siempre que ello fuere posible». Por tanto, el Tribunal no da el mismo valor al registro de una taquilla que al registro de un ordenador, la diferencia: la finalidad del contenido.

En el mismo sentido que la sentencia analizada, se han pronunciado otras de Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social como: STSJ Madrid, de 16 de enero de 2008; STSJ Madrid, de 5 de noviembre de 2008; STSJ Madrid, de 16 de septiembre de 2009; STSJ Madrid, de 10 de noviembre de 2009; STSJ Madrid, de 12 de enero de 2010; STSJ Madrid, de 15 de enero de 2010; STSJ Madrid, de 22 de diciembre de 2010; STSJ Madrid, de 30 de mayo de 2011; STSJ Madrid, de 20 de enero de 2012; STSJ Aragón, de 4 de diciembre de 2007, STSJ País Vasco, de 17 de abril de 2012; STSJ Murcia, de 18 de noviembre de 2011; STSJ Asturias, de 11 de noviembre de 2011; STSJ Comunidad Valenciana, de 5 de octubre de 2012; STJ Andalucía (Sevilla), de 25 de noviembre de 2008; STSJ Galicia, de 5 de noviembre de 2008; STSJ Cantabria, de 24 de junio de 2009; Juzgado Social 19 Madrid, de 31 de marzo de 2009.

B.2. STS Sala Social, Sección 1.^a de 8 marzo 2011 (RJ 2007, 7514)

a. Las circunstancias del caso

En los hechos probados de la Sentencia de Instancia consta que el demandante venía prestando servicios para la demandada como Jefe de Turno de Mantenimiento, siendo despedido el 13 de marzo de 2009 por motivos disciplinarios, concretamente, porque durante los meses de enero y febrero, la demandada realizó un procedimiento de auditoría interna en las redes de información con el objetivo de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización

de los medios puestos a disposición de los empleados, evidenciándose que desde el ordenador usado por los Jefes de Turno se había accedido a internet en horas de trabajo con un total de 5.566 visitas a páginas referidas al mundo multimedia-videos, piratería informática, anuncios, televisión, contactos etc. La gran mayoría de las visitas se produjeron en los turnos de trabajo del demandante y en tramos horarios en los que él estaba en el despacho. La Sentencia de Instancia declaró procedente el despido pero la Sala del TSJ lo desestimó declarando la improcedencia del mismo.

b. Doctrina unificada

Interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina, se denuncia la infracción por interpretación errónea del artículo 18.3 CE, así como la infracción por aplicación indebida del artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en adelante LOPJ, invocando y aportando para la confrontación doctrinal Sentencia dictada por el TSJ de Galicia, en la que se enjuicia un caso de despido disciplinario, en el que la empresa imputa a la trabajadora diversas faltas, entre ellas, la utilización del ordenador que tenía a su cargo para fines particulares, conectándose en páginas de internet.

El TS desestimó el recurso de unificación de doctrina planteado por la empresa basándose en los siguientes fundamentos jurídicos; con carácter previo y en relación con los derechos fundamentales de los ciudadanos como trabajadores, hizo alusión a la STC 88/1985, de 19 de julio, que establecía que «la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa, que establece el artículo 38 TC legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de «*feudalismo industrial*» repugnan al Estado social y democrático y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza». En segundo lugar, partiendo también de la doctrina del TC, expuso que por una parte, los derechos fundamentales del trabajador deben adaptarse a los requerimientos de la organización productiva en que se integra, y por otra, las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador; por último que cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales.

La Sentencia, remite en lo referente al posible uno indebido por parte del trabajador del ordenador facilitado por la empresa, al control por ésta a la STS de 26 de septiembre de 2007, *ut supra* comentada, concluyendo que la prueba obtenida por la empresa a partir de una auditoria interna en las redes de información no está de acuerdo con las exigencias de la buena fe, al no haber establecido con anterioridad la empresa algún tipo de reglas para el uso de los medios tecnológicos; a su vez que la mercantil accedió a un concreto ordenador conectado al servidor genera y que en cualquier caso, el historial de acceso a Internet del mencionado ordenador consta las entradas de los diferentes Jefes de Servicio sin demostrar concretamente lo alegado como causa de despido.

En el mismo sentido que la sentencia analizada, se han pronunciado otras de Tribunales Superiores de Justicia como: STSJ Madrid, de 28 de abril de 2011; 30 de mayo de 2011; 23 de

diciembre de 2011; 8 de febrero de 2012; STSJ País Vasco, de 17 de abril de 2012; STSJ Aragón, de 30 de mayo de 2012; STSJ Galicia, de 12 de junio de 2012.

B.3. *STS, Sala General, de 6 de octubre de 2011(RJ 2011, 7699) con voto particular de la Exma. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, al que se adhirieron los Excmos. Sres. D. Luis Fernanado de Castro Fernandez, D. Jordi Agustí Julià, D.^a Rosa Virolés Piñol y D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*

a. Las circunstancias del caso

En los hechos probados de la Sentencia de Instancia, consta que en una empresa textil, el uso del ordenador se realiza a través de un programa antiguo para el que no es necesario el uso del ratón. Al parecer, una trabajadora hacía uso durante horas del ratón y esto hizo sospechar a la empresa de un uso incorrecto del ordenador de la empresa, por lo que se notificó el 23 de enero de 2009 a todo el personal la prohibición absoluta y terminante de la utilización para asuntos propios el ordenador, móviles, internet o cualquier otro medio propio de la empresa, tanto dentro como fuera del horario laboral.

El día 28 del mismo mes, la empresa procedió a monitorizar el ordenador de dos trabajadoras «sospechosas», mediante la instalación de un software espía, que permitía captar las pantallas que visualizaban las trabajadoras. Posteriormente la trabajadora fue convocada en presencia de representación empresarial y sindical para que introdujera su contraseña en el ordenador en orden a proceder a la visualización de las pantallas visitadas. A pesar de la comprobación, la trabajadora negó los hechos.

b. Doctrina unificada

Aunque se plantearon dos sentencias de contradicción, una en lo referente al alcance y la forma del control empresarial sobre el uso del ordenador de la trabajadora, que prosperó y una segunda en relación con la gravedad de la falta, contradicción que consideró inexistente el TS.

El fondo único del asunto es respecto a la infracción del artículo 90.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, en adelante LPL, en relación con el artículo 18 ET, la normativa estatal y comunitaria reguladora del poder empresarial del control sobre los medios electrónicos, la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos, la Ley Orgánica 1/1982, la Directiva 1995/46 y la Sentencia de contraste. El debate se sitúa en que el elemento fundamental, es la existencia de una prohibición absoluta del uso personal de las herramientas tecnológicas, a diferencia de la STS de 2007.

El TS parte de lo dispuesto en el artículo 20 ET y no del 18, es decir, del derecho de dirección del empresario, que tiene la titularidad del medio de trabajo, para imponer lícitamente al trabajador la obligación de realizar el trabajo convenido dentro del marco de diligencia y colaboración establecidos legal o convencionalmente y el sometimiento a las órdenes o instrucciones que el empresario imparta al respecto dentro de tales facultades, conforme a las exigencias de la buena fe y, consecuentemente, la facultad empresarial para vigilar y controlar el cumplimiento de tales obligaciones por parte del trabajador, siempre con el respeto debido a la dignidad humana de éste.

El voto particular, por su parte, discrepa de la opinión mayoritaria por cuanto la decisión adoptada en la Sentencia (que desestima el Recurso de la trabajadora) comporta un retroceso en la protección de los derechos fundamentales, concretamente el derecho a la intimidad del trabajador como venían interpretando las STS de 26 de septiembre de 2007 y la de 8 de marzo de 2011. Además de que lo relevante para declarar la ilicitud de la prueba practicada es que la forma de control de los sitios visitados permiten reconstruir aspectos subjetivos relativos a la intimidad de la trabajadora, aún existiendo la prohibición de la empresa del uso de los medios para fines

propios. En definitiva lo relevante es la injerencia realizada por el empresario en la esfera de actuación del trabajador protegida por el derecho a la intimidad.

Parece, por tanto, que hasta la fecha el criterio de la Sala IV del Tribunal Supremo sobre la posibilidad o no de acceso y revisión de los medios informáticos utilizados por el trabajador en su cometido laboral, va a depender en gran medida, de si está establecida una normativa, ya sea pactada, ya sea unilateral del empresario pero conocida por el trabajador, sobre utilización de los medios tecnológicos para fines exclusivamente profesionales, de forma que el trabajador no pueda considerar que en dichos medios existen reductos de intimidad. Ahora bien, ¿es equiparable el acceso empresarial al ordenador o servidor a efectos de verificar las páginas webs visitadas, los programas utilizados o instalados con la posibilidad de revisar los mensajes de correo electrónico remitidos o recibidos por el trabajador?

III. EL ORIGEN DEL PROBLEMA: EL USO DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO PARA FINES PERSONALES: EL ACCESO AL CORREO O COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS DEL TRABAJADOR

En nuestra sociedad actual resulta habitual que los trabajadores accedan de forma diaria a ordenadores y terminales informáticos con acceso a internet, a veces compartidos y otras de uso exclusivo con claves de acceso personales y confidenciales, y que pueden llevar aparejadas, sobre todo en el caso de trabajadores intelectuales, cuentas o direcciones de correo electrónico asociadas al nombre de la empresa.

La STC 241/2012, de 17 de diciembre, Sala Primera, Magistrado Ponente D. Juan José González Rivas y voto particular de D. Fernando Valdés Dal-Ré, al que se adhiere D.^a Adela Asua Batarrita, resuelve de forma desfavorable al recurso de amparo promovido por una trabajadora por una supuesta vulneración de los derechos a la intimidad y al secreto de las comunicaciones informáticas en el ámbito de la relación laboral. Dicha sentencia tiene una gran importancia porque es el primer pronunciamiento sobre esta cuestión de rabiosa actualidad en el ámbito de la relación individual de trabajo y sobre la que el legislador no ha querido intervenir hasta la fecha, pese al afán reformista de los últimos años. No obstante lo anterior, y sin desperdiciar la doctrina general que emana de su fundamentación jurídica, y del interesantísimo voto particular, no podemos obviar que lo que hace es dar una respuesta a un caso concreto, como es el hallazgo casual por un trabajador en un ordenador de uso común de un programa introducido por dos trabajadoras, quedando registradas las comunicaciones entre ambas.

A. Las circunstancias del caso

En una empresa de comunicaciones, una empleada tiene acceso como el resto de personal, a un ordenador de uso indistinto sin clave para la unidad «c». Ella, junto con una compañera, instaló un programa de mensajería instantánea denominado «trillian», sin autorización y conocimiento de la empresa, que lo tenía expresamente prohibido, donde vertían comentarios críticos, despectivos e insultantes tanto de clientes, compañeros como jefes. Otro trabajador, que hizo uso del ordenador lo descubrió y lo puso en conocimiento de la dirección empresarial. A raíz del descubrimiento, la empresa convocó a las empleadas a una reunión junto con cuatro directivos y mandos en la que se leyeron algunas de las conversaciones, otras se resumieron. Las trabajadoras reconocieron los hechos añadiendo que «estaba sacado de contexto». Fueron sancionadas con amonestación verbal, por lo que posteriormente plantearon demanda de tutela por vulneración del derecho fundamental al secreto de las comunicaciones, honor y a la intimidad.

Desestimada la demanda en Instancia y en Suplicación, e inadmitido por falta de contradicción por Auto de la Sala de lo Social del TS, interpusieron demanda de amparo ante el TC, aduciendo que las resoluciones judiciales recurridas, habían vulnerado sus derechos a la intimidad personal del artículo 18.1 CE y al secreto de las comunicaciones del artículo 18.3 CE.

B. Fallo del Tribunal Constitucional

El TC en relación con los derechos fundamentales a la intimidad personal y al secreto de las comunicaciones realizó las siguientes consideraciones:

- El programa instalado grababa en un fichero las conversaciones allí vertidas, lo que no obsta para que ni la ausencia de clave en el ordenador ni la posibilidad que la empresa pudiese acceder al fichero, comportase la posibilidad de acceder al contenido de las conversaciones.
- El TC no comparte el criterio mantenido en instancia ni en suplicación sobre la necesidad de la medida para salvaguardar el interés empresarial de vigilar y controlar la actividad laboral, pues para ello no era necesario abrir los ficheros con las conversaciones que contenían, bastaba con constatar la existencia de la instalación del programa.

El Ministerio Fiscal presentó sus alegaciones interesando la denegación del amparo al considerar que el ordenador en cuyo disco duro se habían almacenado las conversaciones era propiedad de la empresa y de uso común por los demás trabajadores, incluidos superiores, por lo que las mismas trabajadoras habrían permitido el acceso al resto de usuarios. Alegó que la empresa no hizo publicidad de las conversaciones y que de su simple lectura se deducía quién las había escrito y que además no se borraron las conversaciones por poder contener información de utilidad para cualquiera de los interlocutores, y aún pudiéndose hacer, las demandantes se abstuvieron de borrarlas.

Una vez delimitado el objeto de impugnación, el TC examinó la cuestión de la vulneración del artículo 18.1 CE por infracción del derecho a la intimidad, considerando que no resultaba apreciable dicha vulneración por encontrarse el artículo 18.1 CE estrechamente vinculado con el artículo 10.1 CE⁽¹²⁾, por lo que según reiterada doctrina del TC⁽¹³⁾, cada persona puede reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena pero también le corresponde acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno⁽¹⁴⁾.

Según la mayoría de la Sala Primera del TC, la trabajadora con sus propios actos provocó que el considerado vulnerado derecho a la intimidad se viera vulnerado. En cuanto al derecho al secreto de las comunicaciones del artículo 18.3 CE, nuestro Alto Tribunal analiza la cuestión destacando dos elementos fácticos relevantes para determinar si la pretensión alegada parte o no del ámbito de protección del derecho fundamental invocado.

El Tribunal nos recuerda que, recogiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos contenidas en sus Sentencias de 3 de abril de 2007⁽¹⁵⁾, las llamadas telefónicas que proceden de locales profesionales, los correos electrónicos enviados desde el trabajo y la información derivada del uso personal de internet, deben incluirse en los conceptos de vida privada y de correspondencia. Así mismo, también recuerda que su propia doctrina reciente contenida en la STC 142/2012, de 2 de julio, determina que el derecho al secreto a las comunicaciones consagra la interdicción de la interceptación o conocimiento antijurídico de las comunicaciones ajenas, tanto en el sentido de aprehensión física del soporte del mensaje con su conocimiento o no, como en la captación del proceso de comunicación, como por el simple conocimiento a través de la apertura de la correspondencia ajena guardada por su destinatario, o de un mensaje de correo electrónico o a través de telefonía móvil.

Sin embargo, también nos recuerda que en relación con los datos que se contienen en los ordenadores u otro soportes informáticos, la STC 173/2011, de 7 de noviembre, FJ 3.º, estableció

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

(13) STC 89/2006, de 27 de marzo, FJ 5; 173/2011, de 7 de noviembre, FJ 2.

(14) Vid. STC 159/2009, de 29 de junio, FJ 3.

(15) Caso Copland c Reino Unido; 25 de junio de 1997; caso Halford c Reino Unido; o 16 de febrero de 2000 caso Amann c Suiza.

que sobre el ordenador, como instrumento útil para emisión o recepción de correos electrónicos, ha considerado que el poder de dirección del empresario, con apoyo constitucional en los artículos 33 y 38 CE y legal en el artículo 20 ET, permite adoptar las facultades oportunas de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre limitado por el debido respeto a los derechos fundamentales del trabajador, como nos recuerda la paradigmática Sentencia del TC de 186/2000, de 10 de julio, sobre la grabación de imágenes.

Y, la opinión mayoritaria del TC parte de la base de que el ordenador era de uso común para todos los trabajadores de la empresa y que la empresa había prohibido expresamente instalar programas como el «trillian», por lo que al estar ante la conversación de dos trabajadoras que se produjo por la instalación de un programa en un soporte de uso común para todos los trabajadores sin ningún tipo de cautela, queda fuera de la protección constitucional por tratarse de formas de envío que se configuran legalmente como comunicación abierta, es decir, no secreta, toda vez que la intervención empresarial parte de un hallazgo casual y ajustándose el uso del control empresarial a criterios de razonabilidad.

C. Voto particular

El voto del Magistrado Excmo. Sr. Valdés Dal-Ré, al que se adhiere la Excma. Sra. Asua Batarrita, expresa su desacuerdo con la decisión mayoritaria de la Sala respecto a la interpretación que se efectúa de los hechos probados, la doctrina que sienta sobre el derecho fundamental concernido, la idea que en ella aflora del modelo constitucional de relaciones laborales y por ende del sentido del propio fallo.

En cuanto a los hechos probados, el Magistrado afirma que el resultado al que se llegó tras deducir las conclusiones de carácter fáctico de los hechos probados, no se corresponde con el relato de los hechos efectivamente probados, es decir, no se declaró probado en el proceso que el trabajador que descubrió las conversaciones, accediera a ellas; tampoco que transmitiera a la empresa su contenido; y que la intervención empresarial se limitara a la mera comprobación de la instalación. A mayor abundamiento, resulta poco creíble que según el funcionamiento del programa «trillian»⁽¹⁶⁾, sea de tan fácil acceso, que cualquiera pueda acceder a unas conversaciones que necesitaban de correo electrónico y clave para llevarlas a término, así como que las conversaciones se archiven en ficheros independientes, uno por cada conversación establecida, siendo necesario abrir hasta siete carpetas distintas para acceder a los ficheros de las grabaciones.

En cuanto al derecho fundamental vulnerado, que es el tema de fondo, la Sentencia atribuye a cada empresario, la facultad de fijar las condiciones del uso de los medios informáticos, pero el Magistrado enuncia a modo de ejemplo la STC 114/1984, de 29 de noviembre, relativa al artículo 18.3 CE, en que se estableció: «*el derecho fundamental consagra la libertad de las comunicaciones, implícitamente, y, de modo expreso, su secreto, estableciendo en este último sentido la interdicción de la interpretación o del conocimiento antijurídicos de las comunicaciones ajenas*». Y aún va más allá, afirma que las declaraciones realizadas por la mayoría de la Sala en la Sentencia no se corresponden con el contenido esencial de los derechos fundamentales vulnerados y por ello cita la STC 281/2005, de 7 de noviembre, relativa al uso sindical del correo electrónico de propiedad empresarial y considera que las diferencias fácticas y la diferencia que se establece respecto de la actual, es decir, el factor sindical, no permiten dar de lado las evidentes conexiones existentes entre ambas, por tanto entre caso actual y el derecho a la libertad de comunicaciones establecido en el artículo 18.3 CE.

En lo referente al modelo de relaciones laborales, el Voto Particular dice no respetase con el fallo de la Sala, el modelo que impone la cláusula constitucional del Estado social y democrático

(16) Vid. STSJ Andalucía, de 10 de febrero de 2006 (FJ 4,3).

de Derecho que las informa, establecido en el artículo 1.1 CE⁽¹⁷⁾, pues atribuye al empresario facultades de las que carece repercutiendo negativamente en la efectividad de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos a los trabajadores.

El sentido del fallo, se basa insistentemente en que el ordenador era de uso común para todos los trabajadores de la empresa y que estaba prohibida la instalación de programas tipo «Trillian». El uso por parte de todos los empleados de ese ordenador ya deja sin cobertura constitucional el secreto de las conversaciones o comunicaciones allí vertidas, por lo que el derecho fundamental parece depender en la empresa no ya, ni solo, de que no haya prohibición expresa, sino de que exista permiso explícito, por lo que se niega el carácter secreto de las comunicaciones y se admite la injerencia empresarial en los mensajes, vulnerando tanto el artículo 18.3 CE como el 18.1 CE.

Existen, pues profundas discrepancias entre el sentir mayoritario y minoritario de la Sala Primera del TC en una cuestión de suma importancia práctica, pues el voto niega que el incumplimiento de una orden empresarial habilite al empresario para la vulneración de derechos fundamentales⁽¹⁸⁾, no variando este criterio general tampoco en intromisión ilegítima en el derecho al secreto de las comunicaciones, para probar el incumplimiento laboral, pues para ello se exigiría bien una norma legal específica y precisa⁽¹⁹⁾ que habilite la injerencia, con la autorización judicial que prevé el propio 18.3 CE.

IV. REFLEXIONES, CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS

Y desde la osadía y el atrevimiento que dan la juventud, la bisoñez en el mundo del derecho laboral, y seguramente también la ignorancia, hemos considerado oportuno hacer algunas reflexiones y consideraciones críticas al respecto de esta ardua problemática, e incluso una propuesta transaccional a fin de mejor salvaguardar los derechos tanto del empresario como del trabajador, que exponemos a continuación:

1. El devenir jurisprudencial, tanto a nivel ordinario como constitucional, y la práctica diaria demuestra que resulta imprescindible «*de lege ferenda*» que nuestro legislador, tan aficionado últimamente a prodigarse en el campo laboral, regule de una vez por todas este auténtico «choque de trenes» entre el derecho constitucional de la intimidad y al secreto de las comunicaciones del trabajar por un lado, y el derecho empresarial a dirigir la empresa, verificando el posible incumplimiento de las obligaciones laborales en su ámbito. Parece obvio que la realidad económica, tecnológica y social supera ampliamente a la «ficción» de las normas jurídicas, haciendo cada vez más difícil encontrar el camino de los criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad que nos marca la STC 186/2000, de 10 de julio, en los casos en que entra en juego derecho a la intimidad del trabajador, y más difícil aun, en el caso del derecho al secreto de las comunicaciones en el que, además, se puede ver afectado el derecho a un tercero ajeno a la relación laboral (el emisor o receptor del mensaje si no es trabajador). Al hilo de la doctrina contenida en la citada STC 186/2000, de 10 de julio, pues parte de la misma, no debemos dejar de traer a colación la reciente STC 29/2013, de 11 de febrero (Ponente Excmo. Sr. Valdés Dal-Re y también con un Voto Particular en contra), que, aunque no atañe al derecho al secreto de las comunicaciones, si aborda una cuestión conexas con el derecho a la intimidad, en concreto sobre «intimidad informática» sobre la utilización de las imágenes del trabajador para el control empresarial. Dicha Sentencia ha adoptado una postura más garantista para el trabajador al exigir específicamente la información al mismo, de que la grabación de las imágenes por videocámaras puede utilizarse para el control de la

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

(18) STC 41/2006, de 13 de febrero.

(19) STC 49/1999, Fundamento Jurídico 4.º.

actividad laboral, sin que sea suficiente el aviso o distintito genérico de advertencia de zona videovigilada, para que pueda ser utilizada como prueba en un proceso.

2. Como podemos observar, la situación de inseguridad jurídica en este campo resulta no solo indiscutible, sino difícilmente compatible con el artículo 9.3 CE, y sólo podría superarse con una ley específica «ad hoc», que module el artículo 20 ET a estos efectos, no siendo de recibo que esta problemática tan común deba resolverse a golpe de resolución judicial «ad casum».

3. La doctrina emanada del TC en esta importante Sentencia 241/2012, de 17 de diciembre, arroja luces y sombras sobre la posibilidad del acceso empresarial al ordenador a las comunicaciones del trabajador que quedan reflejadas o soportadas en el citado instrumento «maligno»:

- a) Hace referencia a un supuesto fáctico que aun cuando no pueda calificarse de residual, resulta menos frecuente que la hipótesis de la utilización personalizada de un solo trabajador, con su clave de acceso. Efectivamente, se trata de un ordenador compartido, y como tal, entiendo el TC que ya no ofrece espacio al derecho a la intimidad, extremo muy discutible, como pone de relevancia el Voto Particular.
- b) Pero la otra clave de la opinión mayoritaria de la Sala para adoptar la resolución esta en la prohibición empresarial de utilización privada y particular del trabajador. Dicho extremo, en general va a quedar siempre en manos de la decisión unilateral del empresario, bien mediante instrucción expresa o bien mediante instrucciones generales contenidas en los denominados «Códigos de Conducta», que no son sino manifestación del artículo 20 ET.
- c) Y, a partir de ello, concluye el TC que para evitar la impunidad del incumplimiento empresarial, se faculta al empresario para acceder al ordenador, donde quedan registradas las conversaciones, entendiendo que ello guarda la proporcionalidad exigida por la STC 186/2000.

4. Pero dicha doctrina arroja sombras importantes, que han sido puestas de manifiesto en el Voto Particular, con quien coincidimos en este aspecto, como es dejar en manos de una decisión laboral unilateral del empresario, como prohibir o no el uso privado, para permitir o no el acceso al correo electrónico emitido o recibido por el trabajador, amparado por el derecho al secreto de las comunicaciones recogido en el artículo 18.3 CE, y que «*de facto*» se vería impedido de su derecho en tal caso, siendo difícilmente compatible dicha situación con el concepto de estado social y democrático de derecho que define a España el artículo 1.1 CE.

5. Recordemos, además, que dicho precepto se extiende también a la identidad subjetiva, números de teléfono o direcciones de correo de los otros interlocutores no trabajadores⁽²⁰⁾. Podría darse la paradoja de que el empresario actuase acorde a las facultades que le otorga el artículo 20 ET y al artículo 18.3 CE en la persona del trabajador, pero ¿qué sucedería si el otro interviniente en la comunicación, ajeno a la empresa, acudiera a los Tribunales para proteger su derecho al secreto de las comunicaciones?

IV.-6. Se argumenta por la opinión mayoritaria que la solución contraria, adoptada por el Voto Particular, supondría «*de facto*» una impunidad del trabajador que incumpliera la legítima orden empresarial. Y, ciertamente, es un argumento de peso en la práctica y en el caso resuelto (recordemos que se remontan los hechos a 2004) en que regía la vieja Ley de Procedimiento Laboral⁽²¹⁾ que no preveía de forma específica la posibilidad de que el empresario pueda solicitar autorización judicial a tales efectos.

(20) SSTC 56/2003, de 24 de marzo, o 230/2007, de 5 de noviembre.

(21) Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (vigente hasta el 11 de diciembre de 2011).

7. Y nuestra propuesta es que, a falta de una regulación legal específica, sería hacer una interpretación laxa del vigente artículo 78, en relación con el artículo 76.4, ambos de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), a fin de permitir compatibilizar el derecho del empresario a comprobar el desarrollo de la actividad laboral y el cumplimiento de la normativa, y el derecho del trabajador a la intimidad y al secreto de las comunicaciones:

- a) El artículo 78 regula el régimen de anticipación de la prueba, y prevé específicamente la posibilidad de que «quien presuma que vaya a ser demandado» pueda solicitar del Juez o Tribunal la práctica de prueba anticipada cuando exista el temor fundado de que, por causa del estado de las cosas, dicho medio no pueda realizarse o presente graves dificultades de su realización en el momento procesal generalmente previsto.
- b) Por su parte, el artículo 77 regula los actos preparatorios y diligencias preliminares, de los que puede servirse la parte que pretende demandar, estableciendo expresamente en el apartado 4 que cuando la realización de la diligencia solicitada pueda afectar a la intimidad u otro derecho fundamental, el juzgado o tribunal, de no mediar consentimiento del afectado, podrá autorizar dicha actuación, en la forma y con las garantías previstas en los apartados 4 a 6 del art 90 LRJS, que vienen a plasmar en texto legal la doctrina constitucional sobre el criterio de ponderación de los intereses afectados a través de un juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio del derecho fundamental.
- c) Se trataría, pues, de aplicar también esta posibilidad prevista en el artículo 77.4 LRJS para la parte actora, a la parte que presuma que va a ser demandada a que alude el artículo 78 LRJS.
- d) De esta forma, en tanto en cuanto no se produzca la imprescindible regulación legal, y a costa de una aún mayor saturación de los Juzgados de lo Social, podría compatibilizarse el legítimo derecho empresarial a controlar la prestación laboral, con el derecho fundamental de la intimidad del trabajador protegido por el artículo 18.1 CE; y con el derecho al secreto de las comunicaciones tanto del trabajador como del tercero ajeno a la empresa remitente o destinatario del correo electrónico protegido por el artículo 18.3 CE.

V. BIBIOGRAFÍA

- CALVO GALLEGO, F.J.: «TIC y poder de control empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales». Aranzadi Social 71/2012. Parte Presentación.
- DE LA OLIVA SANTOS, A.: Blog Por Derecho, www.andresdelaoliva.com, noviembre 2009).
- ESPÍN, F.: «*El Ordenamiento Constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*». Volumen I, 3.^a edición.
- FABREGAT MONTFORT, G.: «La posición del trabajador ante las ordenes empresariales ¿ius resistendae o solve et repete? Trabajo de Investigación Universidad Valencia.
- FALGUERA BARÓ, M.: «Comunicación sindical a través de medios electrónicos. La STC 281/2005, de 7 de noviembre: un hito esencial en la modernidad de nuestro sistema de relaciones laborales». Universidad Pompeu Fabra. Enero 2005.
- GONZÁLEZ TAPIA, M.L.: «¿Son necesarias las políticas de uso de internet y correo electrónico en las empresas?». *Información laboral. Jurisprudencia*, ISSN 0214-6045, núm. 1, 2008, pp. 2-5.
- GOÑI SEIN, J.L.: «La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales». Civitas-Thomson. 2007.
- GOÑI SEIN, J.L.: «Controles empresariales: geolocalización, correo electrónico, internet, videovigilancia y controles biométricos». *Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 39, 2009, pp. 11-58.

- MARCO URGELL, A.: «Análisis jurisprudencial del derecho al secreto de las comunicaciones (art.18.3 CE)». Trabajo de Investigación de Doctorado. Universitat Autònoma de Barcelona.
- MERCADER URGUINA, J.R.: «Lecciones de derecho del Trabajo». Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- «Derechos del trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información. Editorial Lex Nova, Valladolid, 2002.
- MOGUEL FERNÁNDEZ, J.: «El poder de control y vigilancia del empresario sobre las actividades de los trabajadores, y sus implicaciones penales». Noticias jurídicas. Febrero 2006.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «Derechos Fundamentales Generales y Relación Laboral: los derechos laborales inespecíficos».
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «Internet en el trabajo» *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ISSN 1576-169X, núm. 51, 2012, pp. 17-34.
- PÉREZ PRADO, D.: «¿Puede el empresario controlar mediante dispositivos GPS? Algunas notas sobre el cómo, el dónde, el porqué». *Información laboral. Jurisprudencia*, ISSN 0214-6045, núm. 10, 2009, pp. 2-17.
- ROQUETA BUJ, R.: «Uso y control de los medios tecnológicos de información y comunicación en la empresa». Tirant lo Blanch. 2005.
- RUBIO SÁNCHEZ, F.: «Derecho a la intimidad de los trabajadores: vigilancia con cámaras de seguridad u otro tipo de dispositivos». *Aranzadi Social* 6117/2003. Parte Presentación.
- SALINAS MOLINA, F.: «Derechos Sociales Constitucionales y Jurisprudencia». *Información laboral. Jurisprudencia*, ISSN 0214-6045, núm. 2, 1998, pp. 3307-3349.
- SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, J.A.: «Apuntes en torno al uso de las nuevas tecnologías y las pruebas electrónicas desde la perspectiva juridico-laboral» *Información laboral. Jurisprudencia*, ISSN 0214-6045, núm. 5, 2005, pp. 2-20.
- SANZ PÉREZ, A.L.: «El derecho a la intimidad de los trabajadores». *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional* núm. 20/2004. Parte Estudio.
- SAN MARTIN MAZZUCCONI, C.: «Detectives, nuevas tecnologías y derecho a la intimidad de los trabajadores». *Aranzadi Social* núm. 81/2007. Parte Presentación.
- SAN MARTIN MAZZUCCONI, C. y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Sobre el control empresarial de los ordenadores». *Aranzadi Social* 3/2012. Parte Tribuna.
- SEGOBIANO ASTABURUAGA, M.^a L.: «El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores». *Revista Jurídica de Castilla y León* núm. 2, febrero 2004.
- SELMA PENALVA, A.: «Los límites de la tolerancia en la utilización del ordenador de la empresa para fines personales». *Aranzadi Social* núm. 83/2012. Parte Presentación.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: En la presentación del especial monográfico «La utilización de los medios informáticos en la empresa» de la revista *Relaciones Laborales*, núm. 5-6, Madrid, marzo 2009.
- VEGAS TORRES, J.: «Obtención de pruebas en ordenadores personales y derechos fundamentales en el ámbito de la empresa». Universidad Rey Juan Carlos. 2011.
- VIDEDO CAÑADA, L. y VIDAL VIDAL, J.: «Límites a los Derechos Fundamentales del Trabajador: intimidad y dignidad». *Aranzadi Social* 55/2012. Parte presentación.

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

PILAR PALOMINO SAURINA

*Doctora en Derecho
Profesora Ayudante de la Universidad de Extremadura*

RESUMEN

El Delegado de Prevención

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su capítulo V regula de forma detallada los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Dentro de este capítulo se regula la figura del Delegado de prevención, que analiza este trabajo, como representante de los trabajadores en materia preventiva.

Palabras clave: seguridad y salud, Delegado de Prevención, representante de los trabajadores.

Fecha de recepción: 04-6-2013
Fecha de aceptación: 06-6-2013

ABSTRACT

Health and Safety Representatives

The Prevention of Occupational Hazards Act 31/1995, of November 8th, in its chapter V regulates in depth the consultation and involvement rights of the employees in connection with those issues related to the health and safety at the workplace. The above mentioned chapter regulates the role of the Health and Safety representative, who analyzes this job, as the workers representative in safety matters.

Keywords: Health and Safety, Health and Safety Representative, the workers representative.

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
 - II. SISTEMAS DE DESIGNACIÓN.
 - III. COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.
 - IV. GARANTÍAS.
 - V. FORMACIÓN.
 - VI. DEBER DE SIGILO.
-

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, dedica a la figura del delegado de prevención los artículos 35, 36 y 37. Con ellos traspone la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, en la que se recogía el deber de dotar a los trabajadores de una representación específica para la protección de la seguridad y salud en el trabajo, al tiempo que cumple con los compromisos internacionales adquiridos con la OIT en el Convenio 155, de 22 junio 1981 y en la Recomendación 164 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Un rasgo básico del régimen jurídico de los delegados de prevención es el de su interdependencia con los órganos de representación de personal. Así se deriva del artículo 35.1 LPRL, según el cual los delegados de prevención «son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo», los cuales serán designados «por y entre los representantes del personal». Y es que, reúnen en su persona dos funciones diferentes: la de un órgano de representación ordinario y la de un órgano de representación especializado en materia de seguridad y salud⁽¹⁾.

No obstante, independientemente de la vinculación subjetiva que mantienen con la representación unitaria de los trabajadores, los delegados de prevención se caracterizan por ser una figura que cuenta con sustantividad propia, ya que lo que la Ley pretende es crear una representación de los trabajadores especializada en seguridad y salud, con un marcado carácter colaborador con el empresario, a través de la que se canalicen los derechos de consulta y participación en materia preventiva.

II. SISTEMAS DE DESIGNACIÓN

Conforme al artículo 35.2 LPRL los delegados de prevención «serán designados por y entre los representantes del personal». Un precepto normativo del que se desprende, a pesar de su falta de claridad, que su nombramiento compete a la representación unitaria de los trabajadores —Comité de empresa, Delegados de Personal y Juntas de Personal— dejando fuera a la representación sindical. Aunque nada impide que por convenio o pacto colectivo se pueda acordar la participación de los representantes sindicales en la elección de los referidos delegados⁽²⁾.

La LPRL no prevé el momento en que debe producirse la elección de los delegados de prevención. Esta omisión permite que la representación unitaria decida por mayoría cuándo debe procederse a la designación de los delegados. Tampoco señala el criterio de designación, excepto en el caso de que el centro tenga menos de treinta trabajadores en el que la LPRL designa delegado de prevención al delegado de personal. Por ello, salvo en este supuesto, son los representantes unitarios los que deben elegir el criterio a utilizar. Éste puede ser el de unanimidad, el de la mayoría, el de la representatividad sindical en la correspondiente unidad electoral o el de especialización⁽³⁾.

No obstante, el artículo 35.4 LPRL también recoge que «en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores». De tal manera que, atendiendo a las características de determinadas empresas o sectores, el convenio puede articular y desarrollar procedimientos específicos de designación, en los que, por ejemplo, puedan participar tanto los representantes unitarios como los sindicales, o incluso todos los trabajadores de la empresa⁽⁴⁾.

Asimismo, como indica la Disposición Adicional Décima LPRL en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados, el procedimiento para la designación de los delegados de prevención deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General. Cuando además de los socios que prestan su trabajo personal existan asalariados, la designación de los delegados de prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

(1) MELLA MÉNDEZ, L.: «Los delegados de prevención: algunos puntos críticos», *Aranzadi Social*, núm. 6, 2003 (BIB 2003/779).

(2) MELLA MÉNDEZ, L.: «Los delegados de prevención: algunos puntos críticos», cit., p. 4.

(3) LLOMPART BENNASSAR, M. / PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. / THIBAUT ARANDA, J.: «Artículo 35. Delegados de Prevención», *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2008, p. 2.

(4) SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Criterios para designar a los Delegados de Prevención», *Aranzadi social*, vol. II, 1997 (BIB 1997/823).

El número de delegados de prevención se fija en función del volumen de la plantilla, lo cual exige determinar qué módulo de la unidad productiva debe tomarse como referencia para el cómputo de trabajadores. En principio, puesto que el ámbito de constitución de dichos delegados es el mismo que el de los representantes del personal, la unidad de referencia será aquella en la que esté constituida esta representación (centro de trabajo o empresa); ahora bien, si por negociación colectiva se modifica el ámbito de designación de los delegados de prevención, la unidad a tomar en consideración será la del ámbito que se fije para la actuación y funcionamiento de estos delegados.

El censo laboral, a efectos de fijar el número de delegados de prevención que corresponde elegir, estará constituido por los trabajadores fijos más los trabajadores temporales. Teniendo en cuenta que:

- a) Los trabajadores con contrato de duración determinada superior a un año se computarán como fijos de plantilla.
- b) Los trabajadores temporales contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Sin embargo, el artículo 35.3 LPRL no indica cómo repercute el aumento o disminución de la plantilla sobre el número de los delegados de prevención. En estos casos el número de delegados puede acomodarse al tamaño variable de la plantilla mediante los mecanismos establecidos en el artículo 67.1 ET y en el artículo 13 RD 1844/94, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Aunque también el convenio colectivo puede prever el procedimiento a seguir para adecuar la representación especializada a la situación cuantitativa que en cada momento se presente en la empresa.

La duración del mandato del delegado de prevención, a diferencia de lo que sucede en el artículo 76.3 ET con la del representante unitario, no aparece regulada en la LPRL. No obstante, como su designación está estrechamente vinculada a su condición de representante unitario, su mandato depende de tal condición. De tal manera que, cuando el representante unitario finalice su mandato por expiración del tiempo previsto, esto es, cuatro años, concluirá también su actividad preventiva. Asimismo, si el representante es revocado de conformidad con el art. 67.3 ET o dimite, fallece o cesa en el cargo, automáticamente cesará en sus funciones de prevención de riesgos⁽⁵⁾.

En este sentido es destacable que el párrafo segundo del artículo 35.4 LPRL permite que las competencias atribuidas a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos distintos de éstos, creados por la negociación colectiva o por los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas (art. 83.3 ET). La Ley no establece limitación alguna respecto de este nuevo órgano de representación, encomendando a la negociación colectiva su diseño, su composición interna y forma de elección. El único requisito es mantener la figura de la representación específica y sus funciones. El órgano que se cree podrá asumir, en los términos que se pacten, competencias generales respecto del conjunto de centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de las Administraciones públicas también se pueden establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los delegados de prevención. Aunque a partir de la aprobación del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración

(5) LLOMPART BENNÀSSAR, M. / PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. / THIBAUT ARANDA, J.: «Artículo 35. Delegados de Prevención», cit., p. 4.

General del Estado, el acuerdo de otro sistema de designación de los delegados de prevención debe adoptarse en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales⁽⁶⁾.

III. COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

En el artículo 36 LPRL, siguiendo lo dispuesto en los artículos 10, apartados 1 y 3 y 11, apartados 3 y 6 de la Directiva Marco, se enumeran las competencias y facultades de los delegados de prevención. Tanto unas como otras tienen carácter de mínimo, mejorables o ampliables a través de la negociación colectiva.

Las competencias delimitan su esfera de actuación en el ámbito de la empresa o centro de trabajo⁽⁷⁾. Característica común a todas ellas es la cooperación y participación de los trabajadores y sus representantes con el empresario en todo lo relacionado con la prevención en la empresa. Pueden distinguirse las siguientes:

- a) Colaboración con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, que hace referencia a la intervención de los delegados de prevención no sólo en el proceso de adopción de las decisiones empresariales, sino también en las fases posteriores de implantación de las medidas que se adopten.
- b) Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Esta es una competencia que excede la mera vigilancia del cumplimiento de los deberes de los trabajadores que impone el artículo 29 LPRL, para conseguir una implicación activa de éstos en la mejora de la seguridad y salud, trascendiendo el ámbito de las meras obligaciones legales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a la ejecución de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL. La consulta del empresario se traduce en la obligación del delegado de emitir un informe en el plazo de quince días. Éste no vincula al empresario aunque deberá tenerlo en cuenta. En concreto, se deben consultar las siguientes cuestiones: 1) la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo [art. 33.1.a) LPRL]; 2) la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo; 3) la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia; 4) los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18.1 y 23.1 LPRL; 5) el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva; y 6) cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Esta competencia de inspección interna, está reconocida en el artículo 19.3

(6) El artículo 5.1 RD 67/2010 establece que: «Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre, por una parte, aquellos funcionarios que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente y, por otra, los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, pudiendo acordarse otro sistema de designación conforme a lo previsto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El acuerdo para utilizar, en su caso, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención habrá de adoptarse en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales».

(7) FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Dykinson, Madrid, 1996, p. 175.

ET, al decir que en la inspección y control de las medidas de seguridad e higiene el trabajador tiene derecho a participar, por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

Asimismo, en aquellas empresas en las que no esté constituido un Comité de Seguridad y Salud (empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores), las competencias a él asignadas por la LPRL serán asumidas y ejercitadas por los delegados de prevención. Estas vienen enumeradas en el artículo 39 LPRL y son, fundamentalmente, dos:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

La LPRL en el artículo 36.2, reconoce a los delegados de prevención un conjunto de facultades para el ejercicio de las competencias asignadas. Las facultades tienen carácter instrumental y son medios y actuaciones que se reconocen al delegado de prevención de las que puede hacer o no uso, para el pleno ejercicio de sus competencias⁽⁸⁾. Se caracterizan porque constituyen un mínimo de derecho necesario que puede ser ampliado por la negociación colectiva.

Atendiendo a su contenido las facultades pueden ser:

- a) de información, porque en la medida en que los delegados de prevención son llamados por la LPRL a participar en la empresa en todo lo relacionado con la seguridad y salud necesitan disponer de información real y completa sobre las condiciones de trabajo y los hechos y circunstancias relevantes en materia de prevención de riesgos laborales. Ejemplo de ello son los apartados b), c) y d) del artículo 36.2 LPRL;
- b) de actuación, que consiste fundamentalmente en proporcionar información como medida de cooperación en la mejora de la actividad preventiva y de integración de la prevención en la empresa. Así, el artículo 36.2 a) LPRL recoge facultades de actuación del delegado de prevención con el personal técnico encargado de la prevención y con la Inspección de Trabajo;
- c) de propuesta, que sitúa al delegado de prevención en una clara posición participativa, como agente impulsor de iniciativas en la búsqueda de la seguridad y salud laboral. A tal efecto, el artículo 36.2 f) LPRL establece la posibilidad de que el delegado de prevención efectúe propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud para su posterior discusión.

IV. GARANTÍAS

En la LPRL el legislador reviste a los delegados de prevención de las mismas garantías que el artículo 68 ET prevé para los representantes unitarios. Por ello, pueden disfrutar de las siguientes prerrogativas:

- a) Apertura de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

(8) FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, cit., p. 175.

- c) Prohibición de ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión. Siempre, que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 ET sobre incumplimientos graves que justifican el despido disciplinario. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
- d) Libertad para expresar sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, información de interés laboral o social.
- e) Disponer de un crédito de horas mensual retribuido para el ejercicio de las funciones encomendadas.

Asimismo, al ser representantes de los trabajadores también gozarán de prioridad de permanencia en su puesto de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica (art. 40.5 ET), en el caso de despido objetivo (art. 52 ET) y en los supuestos de suspensiones o extinciones derivadas de fuerza mayor (art. 51.7 ET), además, del derecho de opción entre la readmisión o la indemnización en caso de despido calificado de improcedente (art. 56.4 ET).

De igual manera, hay que tener en cuenta que la Disposición Adicional Cuarta LPRL ha previsto la posibilidad de que en los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir empleados con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de delegado de prevención. En tal caso, el trabajador que resulte elegido gozará de las facultades y garantías de tales delegados.

1. El crédito horario

El crédito horario puede definirse como el permiso retribuido que legal o convencionalmente corresponde a cada uno de los representantes legales de los trabajadores para dedicarlo al ejercicio de sus funciones de representación⁽⁹⁾. Por tanto, el tiempo concedido para el ejercicio de las funciones representativas debe ser acorde con las competencias y funciones asignadas.

En este sentido es destacable que tal y como se deduce del artículo 37 LPRL, el delegado de prevención no va a disponer de más crédito horario que el que le corresponda como delegado de personal o miembro del Comité de Empresa. Aun cuando en él concurre de forma simultánea la condición de representante unitario⁽¹⁰⁾. Si bien, algunos convenios colectivos contienen cláusulas que incrementan el crédito previsto en el artículo 68 e) ET con otro adicional, con el fin de que los delegados de prevención puedan tener tiempo suficiente para desarrollar las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienda⁽¹¹⁾.

Asimismo, como señala el artículo 37.1 LPRL hay periodos de tiempo dedicados a actividades preventivas que se consideran como tiempo de trabajo efectivo no imputable al crédito horario. En concreto, pueden destacarse los siguientes:

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) Las reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

(9) LUJÁN ALCARAZ, J.: *La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003, p. 278.

(10) MUÑOZ RUIZ, A.: «Aplicación e interpretación del artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *Aranzadi Social*, núm. 19, 2008, p. 7.

(11) MELLA MÉNDEZ, L.: «Los delegados de prevención: algunos puntos críticos», cit., p. 24.

- c) Las visitas previstas en el artículo 36.2 a) y c) LPRL. Esto es, las visitas a los centros de trabajo acompañando a los técnicos y a los Inspectores de trabajo para hacer las evaluaciones y verificaciones pertinentes y la personación en el lugar en que se hayan producido daños en la salud de los trabajadores.

De tal manera que, aunque el crédito horario no pueda duplicarse, la negociación colectiva y el artículo 37.1 LPRL lo amplían indirectamente en atención a unas concretas tareas preventivas, y en consecuencia el delegado de prevención pasa a ser titular de un mayor número de horas de crédito horario que las establecidas en el artículo 68.e) ET.

Sin embargo, existe la posibilidad de que el delegado no ostente la previa condición de representante, por haberse regulado en negociación colectiva otro sistema de designación, en cuyo caso no habrá crédito horario al que cargar las actividades. En estos supuestos, de no asignar el propio convenio o acuerdo que los cree crédito horario específico para ellos, el tiempo necesario para el ejercicio de las competencias será insuficiente.

El crédito horario es mensual y el concreto número de horas que corresponde a cada delegado de prevención dependerá del número de trabajadores de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo. Aunque también es posible que el delegado de prevención acumule horas de representación, siempre que en los mismos términos del artículo 68 e) ET, así esté previsto en el convenio colectivo y cuando con la acumulación no se perjudique la representación de los trabajadores en el ámbito de la prevención.

El artículo 68.e) ET advierte que las horas que conforman el crédito horario serán retribuidas, previsión legal que interpretada a la luz de lo previsto en el párrafo 10.1 Recomendación OIT núm. 143 significa que el representante legal de los trabajadores debe disfrutar «del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa», «sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales».

El representante con derecho a crédito horario retribuido debe percibir el mismo salario que tenía en servicio activo, en evitación de que el cargo representativo suponga para él una sanción⁽¹²⁾. Este salario comprende la parte de la retribución «fijada por unidad de tiempo o de obra» o salario base que corresponda al trabajador de acuerdo con su concreta clasificación profesional, así como los complementos salariales establecidos en atención a las condiciones personales del trabajador. Sin embargo, las dudas afloran cuando se trata de decidir sobre el percibo de complementos salariales fijados en función del trabajo realizado o de la situación y resultados de la empresa, debido fundamentalmente a que estos últimos son partidas salariales que retribuyen, bien una determinada manera de prestar trabajo efectivo diferenciada por la calidad o cantidad de trabajo; bien la participación activa del trabajador en la situación de bonanza de la empresa. Y es que, unos y otros son complementos que el ET configura, a falta de acuerdo en contrario, como no consolidables⁽¹³⁾.

Asimismo, la retribución del crédito horario concedido a los representantes sindicales incluye las partidas extrasalariales (plus de transporte, gastos, dietas y similares) cuando el representante realice el gasto correspondiente. En este caso, se exige una equiparación con el tiempo de trabajo, de tal modo que el trabajador cobrará las indemnizaciones, suplidos y similares que hubiese cobrado de haber prestado servicios efectivos y siempre y cuando el ejercicio de las funciones representativas le haya supuesto similares gastos o desplazamientos que los que le hubiese ocasionado el trabajo efectivo⁽¹⁴⁾.

(12) STS 20 de mayo de 1992 (RJ 1992, 3581).

(13) LUJÁN ALCARAZ, J.: *La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional*, cit., p. 304.

(14) MUÑOZ RUIZ, A.: «Aplicación e interpretación del artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», cit., p. 7.

V. FORMACIÓN

El artículo 37.2 LPRL regula el derecho de los delegados de prevención a la formación necesaria en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones. Con esta previsión, la LPRL traspone al ordenamiento jurídico interno el artículo 12.3 de la Directiva 1989/391/CEE que establece el derecho de los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en la protección de la seguridad y de la salud «a una formación adecuada». Al igual que el artículo 19 d) del Convenio 155 de la OIT que indica que «deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo».

No indica el artículo 37.2 LPRL que tipo de formación en materia preventiva debe proporcionar el empresario al delegado de prevención. Aunque por parte de la doctrina se ha considerado que debe tratarse de una formación específica, distinta de la formación general prevista en el artículo 19 LPRL para todos los trabajadores. Ello es debido fundamentalmente a que la formación del delegado de prevención tiene una finalidad especial, con la que se trata de dotarle de la preparación necesaria para que pueda ejercitar sus funciones preventivas⁽¹⁵⁾.

El empresario debe actualizar la formación que recibe el delegado de prevención cada vez que cambien las condiciones de trabajo y aparezcan nuevos riesgos. Ello pone de manifiesto la necesidad de planificar un proceso de formación continua para los delegados de prevención, adaptado a las necesidades preventivas de la empresa en el que participará también el Comité de Seguridad y Salud.

El coste de la formación no puede recaer sobre el delegado de prevención ya que es el empresario el obligado a proporcionarla. Por tanto, es él quién debe asumir los gastos directamente o con cargo a algún plan de formación de organismos públicos o privados. Asimismo, el tiempo dedicado a la formación se considera a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo. De tal manera que, si la formación se desarrolla fuera del horario de trabajo, el tiempo dedicado a ella será compensado con tiempo de descanso.

La formación puede impartirse tanto en el lugar de trabajo como fuera de éste, en las instalaciones de las empresas concertadas para ello, ya que el empresario puede proporcionar formación por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. Como contrapartida, el delegado de prevención tiene la obligación de recibir la formación siguiendo con aprovechamiento los cursos de formación correspondientes. Y si incumple esta obligación puede ser sancionado por el empresario al infringir el deber de obediencia o de buena fe contractual.

VI. DEBER DE SIGILO

El deber de sigilo impuesto a los delegados de prevención, debe entenderse como una sujeción ex lege de silenciar informaciones a las que tienen acceso los representantes como consecuencia de su actividad y, por tanto, como una limitación a su libertad de expresión, garantía de su actividad representativa, y de su deber de informar a los representados en todas las materias que les repercutan⁽¹⁶⁾.

No obstante, el régimen jurídico del deber de sigilo profesional cuando se circunscribe al ámbito de la prevención presenta ciertas particularidades. Y es que el deber de sigilo de los delegados

(15) LLEÓ CASANOVA, B. / PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. / THINBAULT ARANDA, J.: «El artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención», *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2008, p. 8.

(16) PURCALLA BONILLA, M.A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: «Notas sobre la figura del Delegado de Prevención», *Relaciones Laborales*, núm. 20, 1997, p. 17.

de prevención es específico y diferenciado del general exigible a los representantes unitarios ex artículo 65 ET, ya que está directamente vinculado a la específica información y documentación que en materia preventiva el delegado de prevención recibe del empresario⁽¹⁷⁾, obtiene de forma individual o como miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Sin embargo, el deber de sigilo no puede recaer sobre la información que reciben los delegados de prevención en cumplimiento del deber de información del empresario a los trabajadores establecida en el artículo 18.1 LPRL. Esto es, la referente a los riesgos en la empresa y en el puesto de trabajo, medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos y medidas de emergencia. Esta información debe llegar necesariamente a los trabajadores, y precisamente, el modo de hacerlo es a través de los delegados de prevención.

También hay otros sujetos con acceso a información en materia preventiva a los que legalmente se impone el deber de sigilo profesional pero que no son delegados de prevención. A saber, los trabajadores designados para desempeñar las funciones de prevención en la empresa ex artículo 30 LPRL y los representantes unitarios y sindicales que no sean delegados de prevención por disposición del artículo 65 ET. De igual manera, al empresario se le impone un deber equivalente al del sigilo profesional en el artículo 22.4 LPRL, al estar obligado a respetar la confidencialidad de la información sobre la salud de los trabajadores.

Es destacable que el delegado de prevención deberá cumplir la obligación de observar el deber de sigilo profesional durante el tiempo de ejercicio de su mandato representativo e incluso tras la expiración del mismo. De tal manera que, este deber perdurará durante el tiempo que la información o documentación conserve la condición de reservada o confidencial. Aunque también puede ocurrir que termine antes de lo indicado porque la información pase a ser de dominio público o porque el empresario exima al representante de tal obligación. Y es que, la obligación del delegado de prevención de guardar sigilo profesional no recae sobre cualquier clase de información a la pueda tener acceso en el ejercicio de sus tareas de representación, sino únicamente sobre aquellas que la dirección de la empresa expresamente comunique con carácter reservado o bien sobre aquellas que sin estar calificadas por la empresa como confidenciales sean perjudiciales para la viabilidad de la misma o pongan en peligro su posición competitiva en el mercado.

El incumplimiento del deber de sigilo por el delegado de prevención constituye una trasgresión del deber de buena fe contractual sancionable con su despido tal y como indica el artículo 54.2.d) ET. Pero no está tipificado en el RDLeg 5/2000, de 4 de agosto, como infracción por lo que no se le puede exigir responsabilidad administrativa al sujeto incumplidor.

(17) LLEÓ CASANOVA, B. / PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. / THINBAULT ARANDA, J.: «Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención», cit., p. 10.

Revista de

Información Laboral

PREGUNTAS CON RESPUESTA

- ¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
- ¿Qué prohibiciones existen a la hora de imponer una sanción a un trabajador con ocasión de una falta cometida en el ámbito laboral?

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

¿Cómo presentar una denuncia formal ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir **infracción en materias competencia de la ITSS** (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.) puede reclamar los servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A estos efectos se consideran **infracciones en el orden social** las acciones y omisiones de los sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas en la normativa del orden social.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves y se sancionan a propuesta de la Inspección de Trabajo, previa instrucción del oportuno expediente y conforme al procedimiento administrativo especial establecido en el **Real Decreto 928/1998**, por el que se aprueba el **Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social**.

Dichos servicios se deben solicitar a través de **denuncia por escrito en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social** (en ningún caso se admiten denuncias presentadas mediante el correo electrónico de la web de la ITSS).

Según el **artículo 9.1.f del citado Real Decreto 928/1998**, el escrito de denuncia deberá contener:

- Datos de **identificación** personal del **denunciante y su firma**.
- Los **hechos** presuntamente constitutivos de infracción.
- **Fecha y lugar** de su acaecimiento.
- Identificación de los presuntamente **responsables**.
- Demás circunstancias relevantes.

Para ello la web de la ITSS pone a disposición de los interesados un modelo de denuncia (*en formato .doc y .pdf*).

El citado artículo añade que las denuncias anónimas no se tramitarán así como las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponde a la Inspección, las que manifiestamente carezcan de fundamento o resulten ininteligibles, ni las que coincidan con asuntos de que conozca un órgano jurisdiccional.

El denunciante no tendrá la consideración de interesado en esta fase de actividad inspectora previa sin perjuicio de que, en su caso, tengan tal condición en los términos del **artículo 31 de la Ley 30/1992** de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común una vez que se inicie el expediente sancionador o liquidatorio.

El **artículo 10 del citado Reglamento** señala el **deber de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de guardar secreto** respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieran tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá abrir un **período de información previa** con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar la actuación inspectora.

FALTAS Y SANCIONES

¿Qué prohibiciones existen a la hora de imponer una sanción a un trabajador con ocasión de una falta cometida en el ámbito laboral?

El artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe imponer sanciones que supongan reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Respecto a la primera, lo que prohíbe la norma es la reducción de vacaciones y cualquier permiso o licencia, legal o convencional consecuencia de la prestación de servicios.

Por lo que se refiere a la multa, lo que se prohíbe es ésta en cuanto sanción en la que, con exigencia de la obligación laboral, se le detrae parte de la retribución, no la suspensión de empleo que como tal supone la no prestación de servicios en el tiempo dispuesto, y por tanto, en dicho tiempo la suspensión de la retribución del salario.

Sí que podría darse el caso de que la actuación del trabajador conlleve la pérdida de determinados complementos de calidad (plus de asistencia, plus de convenio, plus de calidad.). Estas pérdidas tendrían plena validez, pero no como sanción, pues el término «haber» comprende una extensión superior al salario.

En lo que respecta a las sanciones que supongan pérdida de categoría profesional, cambio de funciones, o inhabilitaciones para el ascenso que se encuentran contenidas como sanción en algunos Convenios Colectivos, debemos señalar lo siguiente: El artículo 35 de la Constitución Española establece como derecho del trabajador la promoción profesional. Este derecho podría chocar con la posibilidad de ser sancionado si la sanción conllevara la inhabilitación indefinida a una categoría superior o al ascenso; lo contrario, es decir, una limitación temporal, es perfectamente posible siempre que exista una graduación entre la sanción y el hecho sancionable.

No hay que olvidar que la proporcionalidad es el principio básico del derecho sancionador (artículo 25 CE): las sanciones previstas deben ser proporcionales a la gravedad de la falta, y es que, además, una sanción desproporcionada es arbitraria y por ello dejaría de cumplir su función correctora y disuasoria. Las sanciones han de tener «graduación» conforme a las disposiciones legales o el convenio colectivo. Tal graduación en un primer plano corresponde al empresario, pues éste selecciona, ante el incumplimiento del trabajador, aquella sanción, previa subsunción del hecho en la norma, y es que no podemos olvidar que un incumplimiento y su trascendencia es distinto en razón a la actividad, y así en unas actividades puede calificarse de leve y en otras de grave o muy grave. En una segunda fase lo es el control judicial.

Revista de

Información Laboral

SUPUESTOS PRÁCTICOS

- **Contrato de trabajo a tiempo parcial.**

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

PLANTEAMIENTO

1. La empresa «A y E, SL», con plantilla de 6 empleados, decide contratar por tiempo indefinido a la trabajadora Elena, de 24 años de edad, para desempeñar el puesto de peón limpiadora en las oficinas de dicha empresa. La jornada que se desea realice la trabajadora será diaria de lunes a viernes y de 9 a 14 horas. Según el convenio colectivo aplicable a la empresa la jornada habitual en la misma es de 40 horas semanales. La trabajadora ha estado inscrita de modo ininterrumpido durante catorce meses como desempleada en el Servicio Público de Empleo, careciendo de la escolaridad obligatoria. Igualmente la empresa y el trabajador Enrique, vinculado éste mediante un contrato indefinido, convienen en novar el contrato indefinido a jornada completa en contrato indefinido a tiempo parcial.
2. La empresa «LR, SL» concierta con los representantes de los trabajadores la conversión de todos los contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa. Al exigirse la prestación de servicios a tiempo completo se opone el trabajador Miguel vinculado mediante un contrato a tiempo parcial.

CUESTIONES

1. ¿Qué modalidad contractual podría utilizar la empresa «A y E, SL» para contratar a la trabajadora Elena?
2. ¿Deberá formalizarse por escrito dicho contrato de trabajo?
3. ¿Puede celebrarse este tipo de contrato por tiempo determinado?
4. ¿Elena tiene derecho al reconocimiento de su antigüedad en la empresa si tenemos en cuenta que realiza sólo media jornada de la que es habitual en la misma?
5. ¿Podrá la empresa acogerse a algún tipo de bonificación de cuotas de la Seguridad Social por haber contratado a Elena?
6. ¿Pueden transformar la empresa y el trabajador Enrique el contrato indefinido a tiempo completo en contrato indefinido a tiempo parcial?
7. En virtud del acuerdo con los representantes de los trabajadores en la empresa «LR, SL», ¿a partir de ese momento todos los contratos serán a jornada completa?

SOLUCIONES

1. La empresa «A y E, SL» deberá utilizar para contratar a Elena, el contrato de trabajo a tiempo parcial, que es aquel contrato en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entiende por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de

trabajo, que teniendo el mismo tipo de contrato (con excepción de su jornada) realice un trabajo idéntico o similar. De no existir en la empresa un trabajador comparable, habrá de estarse a la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo, o en su defecto, a la jornada máxima legal⁽¹⁾. En el contrato de trabajo a tiempo parcial se **exige legalmente que se fije el tiempo de prestación de servicios**, como uno de los requisitos formales del contrato, de modo que en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores **no se autoriza al empresario para disponer libremente de la prestación de servicios**⁽²⁾. Ello no es óbice para que se puedan realizar horas extraordinarias sobre el número máximo legal permitido computado en proporción a la jornada ordinaria pactada en el contrato (artículo 12 apartado 4 c del Estatuto de los Trabajadores).

En el supuesto planteado se pacta la prestación de servicios de la trabajadora Elena, durante veinticinco horas semanales, que al representar el 62,5 por ciento de la jornada del convenio, ha de calificarse su relación jurídica como contrato indefinido a tiempo parcial. Modalidad contractual cuyo régimen jurídico se recoge en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Señalar finalmente que la figura del contrato a tiempo parcial se ha admitido por nuestra jurisprudencia para las relaciones laborales especiales de alta dirección⁽³⁾. Por el contrario, no existiendo relación laboral con los miembros del órgano de administración de las sociedades mercantiles, el alta de los mismos en el Régimen General de la Seguridad Social será a jornada completa, salvo que concurra una situación legal de pluriempleo⁽⁴⁾.

Un mismo trabajador puede estar vinculado con la misma empresa, en virtud de dos contratos de trabajo a tiempo parcial, uno podría ser de interinidad por vacante y otro de obra o servicio, con fechas diferentes de finalización. Al no hallarse prohibida esta contratación plural, la misma sería admisible al amparo de los artículos 1255 y 1204 del Código Civil, siempre que no concurra un supuesto de fraude de ley, como sería superarse la jornada a tiempo completo⁽⁵⁾.

2. El contrato ha de formalizarse por escrito en el pertinente modelo oficial⁽⁶⁾, y **la empresa ha de comunicar su contenido**, en el plazo máximo de los diez días siguientes a su formalización, **al servicio público de empleo**, bien por vía telemática a través del sistema «contrat@ o comunicación de la contratación laboral a través de internet», de hallarse autorizado al efecto, o bien mediante el registro del contrato en soporte papel en el Servicio Público de Empleo⁽⁷⁾.

La empresa habrá de confeccionar una **copia básica del contrato**, que se entregará a los representantes legales de los trabajadores, en el plazo máximo de diez días siguientes a la contratación. Copia básica que ha de remitirse al Servicio Público de Empleo, bien por vía telemática, o bien mediante su registro administrativo en soporte papel⁽⁸⁾.

De conformidad con la presunción *iuris tantum* de los artículos 8.2 y 12.4.a) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 18.3 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, de no formalizarse por escrito, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

De no obrar en el modelo de contrato entregado al trabajador, en el plazo máximo de dos meses desde el nacimiento de la relación laboral, el empresario ha de informar por escrito al tra-

(1) Artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

(2) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 17 de diciembre de 2001.

(3) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 febrero de 1997.

(4) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de julio y 5 de noviembre de 2002 y 26 de mayo de 2003.

(5) Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 21 de marzo y 4 de mayo de 2005.

(6) Artículos 8 y 12.4.a) del Estatuto de los Trabajadores y 18.1 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

(7) Artículos 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, 1, 2, 3 y 8 del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, y Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo.

(8) Artículos 8.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, 1, 2 y 8 del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, y Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo.

bajador acerca de los elementos esenciales del contrato previstos en los artículos 2 a 5 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 18.1 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, el contrato de trabajo a tiempo parcial podrá concertarse, en atención a su duración, por tiempo indefinido, o por duración determinada, en los supuestos para los que quepa esa contratación temporal al amparo de lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En la nueva redacción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe la celebración de un contrato para la formación a tiempo parcial.

Es por ello, por lo que, «prima facie», cabe la formalización por duración determinada, acogiéndose a alguna de las modalidades habilitantes de la contratación laboral temporal, a excepción dicha del contrato para la formación, y por tiempo indefinido.

4. A pesar de que la trabajadora presta servicios de lunes a viernes, en jornada equivalente al 62,5 por ciento a la habitual del sector, al amparo de los artículos 12.4.d), del Estatuto de los Trabajadores y 19 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, y para evitar vulneraciones al principio constitucional de igualdad de trato, la misma tendrá **iguales derechos** a los que ostentan los trabajadores contratados a tiempo completo (entre ellos, a la antigüedad), salvo las especialidades legales o paccionadas derivadas del propio carácter parcial de los servicios.

5. No constando que la trabajadora Elena tenga la condición de discapacitada, para determinar si esa contratación laboral indefinida puede acogerse a bonificaciones de cuotas a la Seguridad social, como medida de fomento del empleo, hemos de acudir al artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y al artículo 10 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, únicos preceptos normativos que, conjuntamente con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, prevén incentivos a la contratación consistentes en la aplicación de bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social.

En el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se prevén bonificaciones de cuotas por los contratos indefinidos en empresas de menos de 50 trabajadores, para dos colectivos de trabajadores desempleados con mayores dificultades de inserción laboral, como son jóvenes menores de treinta años y trabajadores mayores de 45 años. Si inicialmente Elena pertenece al colectivo de jóvenes desempleados, hemos de puntualizar que es requisito esencial de esta modalidad contractual que el contrato de trabajo se concierte por tiempo indefinido a jornada completa. De otro modo no podría la empresa acogerse a la bonificación prevista en ese precepto normativo.

En cambio, sí puede la empresa acogerse a la bonificación del 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante el primer año de vigencia del contrato de trabajo indefinido, ya que la empresa tiene menos de nueve empleados en plantilla, siendo la empleada desempleada menor de treinta años, no constando que ésta hubiere prestado servicios laborales con anterioridad en la empresa, ni que ésta hubiere adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a la concertación de la relación laboral (artículo 10 de la Ley 11/2013, de 26 de julio). Beneficio de Seguridad Social por la contratación indefinida aplicable mientras la tasa de desempleo no descienda del 15% en nuestro país (disposición transitoria 1.ª de la Ley 11/2013, de 26 de julio).

6. La **conversión** de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial **únicamente podrá realizarse de modo voluntario**, de manera que existiendo acuerdo entre la empresa y el trabajador sería válida jurídicamente la novación siempre que se respeten, en su caso, el procedimiento y los requisitos establecidos al efecto en el convenio colectivo. De **no contarse con la voluntad del trabajador no podría reducirse su jornada acudiendo al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no pudiendo tampoco ser sancionado**

ni despedido aquel trabajador que se opusiere a la pretensión empresarial de novar su contrato⁽⁹⁾. No obstante la prohibición de despido, se deja abierta la puerta de los artículos 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores para la adopción de las medidas necesarias en caso de concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, lo que exigirá un control riguroso para **evitarse acudir a estos procedimientos en fraude de Ley. Cabría, eso sí, acudir a las reducciones temporales de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.**

De este modo, para calificar una relación como contrato de trabajo a tiempo parcial no basta que la reducción del tiempo de trabajo sea inferior a la jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo, en distribución horizontal (reducción de horas al día), vertical (número de días a la semana, al mes o al año) o mixta (horas al día y al año), sino que es preciso que la reducción de jornada **sea voluntariamente adoptada («cuando se haya acordado»** dice el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores) con sujeción a la concreta modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial «por **la ausencia de este requisito** de voluntad **no forman** parte del **contrato de trabajo a tiempo parcial**» la **suspensión temporal** del contrato por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción derivada de la guarda legal o atención de familiares del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, etc.⁽¹⁰⁾.

7. Al amparo del artículo 12.4.e), del Estatuto de los Trabajadores **la conversión** de los contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial **sólo podrá realizarse contando con el acuerdo de los trabajadores afectados**, por lo que, no se novarían los contratos de los trabajadores que se opondan a ello.

En esta medida, el posible acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores únicamente podría implicar un compromiso empresarial para convertir a jornada completa los contratos a tiempo parcial de aquellos trabajadores que se acogiesen expresamente a ese acuerdo.

Carácter voluntario de la conversión contractual que obliga al propio Convenio colectivo, el que, en virtud de la remisión del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, podrá regular «los procedimientos» o el «íter procedimental», siempre que se respete aquel límite de derecho necesario estatutario. Partiendo de ese principio de voluntariedad, ya el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en Sentencia de 21 de julio de 1992, niega validez a la cláusula de un Convenio colectivo que impone automáticamente la conversión de los contratos a tiempo parcial, ya que se considera que es necesario el acuerdo de los trabajadores afectados indicando que:

«aunque sea presumible que tal novación contractual haya de resultar globalmente beneficiosa para los trabajadores, es a éstos, individualmente considerados, y no al empresario o a los titulares de la autonomía colectiva, a quienes corresponde aceptar en último término el paso del contrato a tiempo parcial a contrato a tiempo completo».

(9) Artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores.

(10) Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2007 y 7 de octubre de 2011.

Revista de

Información Laboral

LABORAL AL DÍA

- **Noticias.**
- **Proyectos de Ley en tramitación.**

NOTICIAS

Nueva regulación de las prestaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, los sindicatos CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, han cerrado un acuerdo sobre la nueva regulación de las prestaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial, que corrige el modelo actual para acreditar los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial para acceder a las diferentes prestaciones del sistema, conforme a las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la UE y del Tribunal Constitucional.

El pasado 16 de abril, la ministra y el secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, mantuvieron una reunión con los interlocutores sociales en la que analizaron esta situación y expresaron su coincidencia en el objetivo de evitar efectos perjudiciales para determinados colectivos. Por ello, acordaron constituir un grupo de trabajo para trabajar en el diseño de la nueva regulación, compartiendo la necesidad de revisar con urgencia la normativa declarada inconstitucional y nula.

Tras el correspondiente proceso negociador, se ha alcanzado un Acuerdo en base al cual, la nueva regulación de la protección social de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial debe respetar los siguientes principios:

- Principio de igualdad en el acceso a las prestaciones, que se garantiza mediante la adaptación de las condiciones de acceso a las prestaciones para cada uno de los trabajadores en función de la mayor o menor parcialidad en el desarrollo de su actividad laboral.
- Principio de contributividad y proporcionalidad entre las aportaciones realizadas y las prestaciones a percibir, de manera que es de general aceptación que los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial causen prestaciones de cuantía ade-

cuada en cada caso al esfuerzo contributivo realizado.

- Principio de conservación de normas favorables, que conduce a la necesidad de abordar la reforma respetando aquellos mecanismos que, no habiendo sido declarados inconstitucionales y nulos, tienen una valoración positiva.
- Principio de legalidad, que impone la aprobación urgente de un nuevo marco legislativo que dé cobertura legal a la actuación de la Administración Pública y garantice, al mismo tiempo, un tratamiento homogéneo y uniforme de estas situaciones ante los pronunciamientos judiciales.
- Principio de solidaridad y suficiencia de las pensiones, con la garantía de pensiones mínimas en la misma extensión, términos y condiciones que los establecidos para el resto de los trabajadores.

El Gobierno y los interlocutores sociales consideran que el Acuerdo alcanzado responde a los objetivos y principios anteriormente reseñados y, al tiempo, da cumplida respuesta a las expectativas de protección social de un colectivo de trabajadores cuya presencia en el mercado laboral va adquiriendo notoria relevancia.

01/08/2013 · 08:33 · Redacción

El FMI recomienda a España bajar los salarios el 10% para aumentar el empleo

El FMI dijo hoy que sería beneficioso para España un pacto social en el que los empresarios se comprometan a aumentos de la contratación a cambio de recortes salariales, que en los modelos del organismo serían del 10% en dos años, recomendando además una subida del IVA -dos años después de los recortes salariales- y una reducción de las contribuciones de las empresas a la Seguridad Social, según el informe anual sobre la economía española publicado hoy por el Fondo.

Pese a que el Fondo celebra la reforma del mercado laboral del 2012, «que parece estar dando fruto poco a poco», también pide «mejorar aún más la dinámica del mercado de trabajo para reducir suficientemente el desempleo», que calcula que se mantendrá por encima del 25% hasta el 2018.

El FMI indicó que, aunque la reforma laboral de 2012 ha tenido efectos positivos, como la caída de salarios en el sector público y grandes empresas, hay «otros componentes que han sido menos exitosos». El informe publicado hoy destaca que la dualidad entre los que tiene un trabajo estable y los que tienen empleos temporales ha aumentado, al tiempo que «la probabilidad de encontrar un trabajo permanente sigue siendo muy baja y la de perder un trabajo temporal muy alta».

Para el FMI, hace falta «aumentar la flexibilidad interna, reducir la dualidad del mercado laboral y mejorar las políticas laborales activas», para lo que piden el inicio de un diálogo social entre sindicatos y empresarios.

El informe señala que los salarios puedan responder mejor a la situación económica con mas flexibilidad, algo que podría requerir «una profunda reforma de la negociación colectiva». Ese diálogo social, que el FMI ve complicado por las valoraciones de Madrid, debería incluir «un compromiso de los empleadores a aumentar la contratación a cambio de que los sindicatos acepten una reducción de salarios», además de «incentivos fiscales en forma de recortes inmediatos en contribuciones a la Seguridad Social». Esa reducción en las aportaciones se vería compensada por un incremento en la recaudación del Estado al aumentar la contratación.

El modelo que baraja el Fondo incluye una bajada del salario nominal (no ajustado a los precios) del 10%, medidas de «estímulo fiscal temporales» y reducción de las contribuciones de empresas a la Seguridad Social de alrededor del 1,7%.

Asimismo, propone un aumento del IVA, aunque se deberían dar dos años de gracia para afectar menos a los españoles afectados por la caída de salarios.

Todo esto, en opinión del Fondo, elevaría el PIB un 5% en un periodo calculado en tres años, con una subida y posterior reducción del déficit fiscal, y un desempleo que bajaría entre un 6 y un 7% en 2016. Con las medidas recomendadas, el Fondo cree que España vería un aumento de las exportaciones, una caída mayor de las importaciones, mientras que la bajada de salarios permitiría una mejora del empleo, especialmente en el segundo y en el tercer año de aplicación.

El informe del FMI indica, además, que la «situación política aparentemente es estable, pero la tensión social podría comprometer los esfuerzos de la reforma». El texto recuerda que «el contexto económico ha reducido la popularidad de los dos principales partidos, lo que podría dificultar el apoyo público para nuevas y complicadas reformas», al tiempo que señala preocupaciones por las tensiones entre el centro y las regiones.

02/08/2013 · 16:35 · Efe

Aprobado el Plan Anual de Políticas de Empleo

El Consejo de Ministros aprobó el viernes el Plan Anual de Políticas de Empleo para 2013, considerado como un elemento clave para mejorar la coordinación entre los servicios públicos de empleo autonómicos y el Servicio Público de Empleo Estatal, en materia de las políticas activas de empleo, y para mejorar la evaluación y eficiencia en su gasto.

El Gobierno considera que la situación actual hacía imprescindible mejorar la coordinación entre las distintas Administraciones implicadas, para conseguir una mayor eficacia en la utilización de los recursos destinados a facilitar la inserción laboral de los trabajadores desempleados en el mercado laboral.

Respaldo de las Comunidades Autónomas

Por ello, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Sociales, celebrada el pasado 11 de abril aprobó, con el respaldo de las Comunidades Autónomas, un nuevo modelo de políticas activas de empleo, con un enfoque integral que comprende todas las fases, desde la programación y ejecución, hasta la evaluación y financiación. La clave del nuevo enfoque es la orientación a resultados.

El nuevo modelo propone la vinculación de unos objetivos comunes para todo el Sistema Nacional de Empleo a

sus indicadores de seguimiento, la flexibilidad en los instrumentos para su consecución, compatible con el mantenimiento de unos servicios comunes para todo el territorio, y en la distribución de fondos públicos en función de resultados.

El Plan Anual de Políticas de Empleo 2013 contiene un total de 350 medidas y acciones, a desarrollar bien por las Comunidades Autónomas o bien por el Servicio Público de Empleo Estatal (o ambos), que incluyen, tanto las medidas que se financiarán con fondos estatales, como las que se desarrollarán con cargo a recursos económicos propios de las Comunidades Autónomas.

Estas medidas y acciones en algunos casos son comunes para todo el territorio nacional y en otros son específicas de cada Comunidad Autónoma.

Rasgos principales del Plan

El Plan de Políticas de Empleo 2013 recoge los **objetivos comunes para todos los Servicios Públicos de Empleo** que, conforme al nuevo modelo de políticas activas, incluyen veintinueve objetivos estructurales y cuatro estratégicos, tal y como se acordaron durante la Conferencia Sectorial.

Los objetivos estructurales son de largo plazo y estables en el tiempo, mientras que los estratégicos marcan las prioridades para cada ejercicio.

Los objetivos estratégicos establecidos para 2013 son:

- Mejora de la empleabilidad de los jóvenes y fomento del emprendimiento.
- Mejora de la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (mayores de 55, desempleados de larga duración, perceptores del PREPARA).
- Mejora de la calidad del sistema de formación profesional para el empleo.
- Refuerzo de la vinculación entre políticas activas y pasivas de empleo.

Las 350 acciones y medidas se articulan en torno a seis ejes de actuación:

1. Orientación.
2. Formación.
3. Oportunidades de empleo.
4. Igualdad de oportunidades de acceso al empleo.
5. Emprendimiento.
6. Mejora del Marco Institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Evaluación del Plan

La evaluación del Plan Anual de Políticas de Empleo para 2013 requiere el

desarrollo de indicadores que midan la consecución de los resultados y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Por ello, el Plan 2013 incorpora un completo sistema de veintidós indicadores que se han elaborado sobre la base de la participación activa de las Comunidades Autónomas, con máxima transparencia y primando el rigor técnico.

05/08/2013 · 08:55 · Redacción

Bañez: «La lucha contra el fraude laboral es responsabilidad de todos»

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha dirigido la siguiente información a los medios de comunicación:

«La lucha contra el fraude laboral ha sido siempre una prioridad para los gobiernos, y más aún en el actual contexto de difícil coyuntura económica. La normativa laboral española ha perseguido, antes y ahora, las ofertas laborales irregulares y los comportamientos fraudulentos. Las reformas legislativas contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social aprobadas por el Parlamento el año pasado han endurecido el ejercicio de tales prácticas, que pueden llegar a ser constitutivas de delito. Ante una situación que menoscaba los derechos de los trabajadores, provoca la competencia desleal hacia la gran mayoría de empresarios que cumplen con normalidad la legislación laboral y de Seguridad Social y pone en riesgo la sostenibilidad del Sistema de Pensiones, hay que actuar con la mayor contundencia.

El fraude laboral, ya sea practicado por quien contrata al margen de la ley o por un trabajador que percibe una prestación de manera irregular, es responsabilidad de quien lo practica, y las administraciones públicas tienen la obligación de perseguirlo. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha reforzado las actuaciones y campañas programadas en todos los sectores de la economía española para combatir este tipo de comportamientos desde la puesta en marcha del Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, aprobado en abril de 2012, cuyos resultados han mejorado notablemente los recogidos en ejercicios anteriores.

En el primer año y medio de vigencia del Plan, se han realizado 334.214 inspecciones en materia de empleo irregular, resultando de las actuaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 130.512 empleos aflorados.

En la lucha contra el cobro indebido de prestaciones por desempleo, fruto del trabajo en la verificación y control del cumplimiento de la normativa en materia de desempleo, entre 2012 y los primeros 6 meses de 2013 se llevan ahorrados 3.160,67 millones de euros.

En cuanto a la lucha contra las empresas ficticias, se han llevado a cabo 35.761 inspecciones en esta materia. Como consecuencia de ellas se han anulado 64.379 altas ficticias, que se habían tramitado con el fin de obtener indebidamente prestaciones de Seguridad Social. Ello ha supuesto la detección de 3.523 infracciones en este periodo.

En lo que se refiere exclusivamente al primer semestre de 2013, se ha retirado la prestación por desempleo a 60.004 beneficiarios de la prestación por falta de disponibilidad para el empleo, incumplimiento de los requisitos de acceso y mantenimiento de la misma, frente a 52.269 en 2012. Esto supone un incremento de un 14,80% respecto al mismo periodo de 2012. El impacto económico en 2013 asciende a 915,22 millones de euros, que frente a los 796,18 millones en 2012 supone un incremento de 119,04 millones de euros.

Se han incrementado un 30,57% las infracciones de empresarios por dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo o por facilitar indebidamente el acceso a las mismas, y se ha detectado a 5.833 trabajadores que compatibilizaban indebidamente las prestaciones con el trabajo, o que las han obtenido fraudulentamente, lo que frente a los 4.526 del año anterior supone un incremento del 28,88%.

En materia de lucha contra las empresas ficticias, se han realizado 14.842 inspecciones, frente a las 10.105 del mismo periodo del año anterior; por tanto, se han incrementado en un 46,88%. Se han detectado 1.964 infracciones, frente a las 809 del mismo periodo de 2012, por tanto se han incrementado en un 146,26%.

Es la voluntad y la obligación del Gobierno y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social poner todos los recursos a su alcance para acabar con este tipo de prácticas fraudulentas. Tenemos aún mucho trabajo por hacer y en ello estamos:

Cuando exigimos que el sistema educativo forme en valores a los ciudadanos, lo que nos permitirá garantizar los consensos sociales necesarios y el compromiso de solidaridad hacia los más necesitados.

Cuando concienciamos a la sociedad, a través de campañas informativas, de la

necesidad de respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos y especialmente de los trabajadores.

Cuando modificamos nuestra legislación para hacerla más eficaz frente a las conductas insolidarias e injustas.

Todos debemos involucrarnos en el objetivo común de erradicar el fraude.

Por ello, en la página web del Ministerio, se ha previsto un buzón en el que los ciudadanos pueden notificar este tipo de conductas fraudulentas e insolidarias para que sean objeto de análisis y, en su caso, de investigación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, en el mismo buzón se podrán presentar denuncias por los trabajadores que sean objeto de fraude laboral y a la Seguridad Social, teniendo el servicio de Inspección un deber absoluto de reserva sobre la identidad del denunciante, por lo que existe una garantía absoluta de confidencialidad.

Las administraciones públicas tenemos la responsabilidad de atajar un problema que nos concierne a todos, pero si la ciudadanía no toma conciencia de la importancia de colaborar en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda actuar de inmediato, acabar con esta lacra será una tarea mucho más ardua.

Solo con la implicación decidida de la sociedad española podremos conseguir frenar y acabar con un problema que ataca el corazón de nuestro Estado de Bienestar y las conquistas sociales alcanzadas con el esfuerzo de todos.

05/08/2013 · 14:01 · Redacción

Aprobado el Acuerdo Marco de Intermediación Laboral con las Agencias de Colocación

El Consejo de Ministros ha aprobado el Acuerdo Marco de intermediación laboral con las agencias de colocación, que tiene por objeto complementar la intermediación de los servicios públicos de empleo en el mercado laboral mediante un **sistema de colaboración público-privada con las agencias de colocación**.

Según ha explicado la ministra de Trabajo y Seguridad Social, este acuerdo «mejora la eficacia de las **políticas activas de empleo** y la búsqueda y la inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo haciendo mucho más eficiente la colaboración público-privada no solo del Gobierno de España

sino también de las Comunidades Autónomas».

Este Acuerdo Marco implica el establecimiento de una base homogénea de condiciones técnicas y económicas para la colaboración con las agencias, lo que supone el conjunto de reglas básicas comunes que priman la eficiencia y eficacia en la inserción laboral, a las que se deberán ajustar los contratos que, sobre esta base, realicen los Servicios Públicos de Empleo.

Tres son, a juicio de Moncloa, los elementos destacados del diseño del modelo de colaboración público-privada en intermediación laboral:

- Eficiencia en la selección de las agencias, dotando de un peso importante (60%) a la oferta de precio que para cada uno de los colectivos identificados proponga la agencia de colocación.
- Se priorizará la eficacia en los servicios prestados con retribuciones basadas en resultados, medidos en términos de empleo mantenido en el tiempo: mínimo de seis meses, con incentivos adicionales por duraciones superiores.
- Primacía de la evaluación y el seguimiento, para identificar posibles vías de mejora de los servicios de intermediación.

El esquema concreto y las cuantías se determinarán en los contratos específicos, con lo que se permite un margen de flexibilidad en atención a las circunstancias especiales de los colectivos, sectores o territorios donde se realicen.

Se prevé destinar a la contratación basada en el Acuerdo Marco un total de doscientos millones de euros durante su duración (dos años, prorrogables hasta otros dos) para el conjunto de contratos celebrados por los Servicios Públicos. En cualquier caso, el Acuerdo Marco como tal no comporta compromiso de gasto, que se derivará de los propios contratos.

Catorce Comunidades Autónomas

Este Acuerdo Marco cuenta con el respaldo de las Comunidades Autónomas, catorce de las cuales han formalizado su voluntad de participación, mediante la firma de los correspondientes convenios, tal y como se puso de manifiesto en la pasada Conferencia Sectorial del 24 de julio. Estas Comunidades son: Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, la Región de Murcia, la Comunitat Valenciana y la Comunidad Foral de Navarra.

05/08/2013 · 09:01 · Redacción

Empleo crea un «buzón de lucha contra el fraude laboral» para informar anónimamente de presuntas irregularidades laborales

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pone a disposición de todos los ciudadanos un «BUZÓN DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL» donde todo aquel conocedor de algún incumplimiento de la normativa ya sea laboral, de Seguridad Social o de Prevención de Riesgos, puede ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), cumplimentando un formulario en la web de que al final de este texto se indica.

Según se justifica en la página web de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al anunciar la medida «el **trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social** constituyen una de las mayores amenazas al estado del bienestar, **alconculcar los derechos de los trabajadores** que en un contexto de crisis económica son más vulnerables, y afectan a la competitividad de las empresas por la competencia desleal que genera para la mayoría de las empresas cumplidoras».

Tras recordar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social «en el ejercicio de sus funciones, planifica sus actuaciones con el objetivo de conseguir el cumplimiento de la normativa laboral y evitar en lo posible las irregularidades laborales», anuncia que «para una mejor identificación de las mismas, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pone a disposición de todos los ciudadanos un «**BUZÓN DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE LABORAL**» donde todo aquel conocedor de algún incumplimiento de la normativa ya sea laboral, de Seguridad Social o de Prevención de Riesgos, puede ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)», cumplimentando un **formulario vía web**.

Como destaca el ministerio «con la comunicación de estos datos a la ITSS a través de este buzón, el objetivo es facilitar la organización y ejecución de las funciones que la ITSS tiene encomendadas», **sin que el comunicante tenga que aportar «ningún dato personal** y el buzón solo recogerá información sobre las presuntas irregularidades de las que se tenga conocimiento», sobre las que se piden datos «lo más detalla-

dos posibles, con el objetivo de que si se considera oportuno, puedan planificarse las actuaciones de la manera más adecuada».

Por último, recuerdan que **para que la ITSS pueda considerar al denunciante parte o interesado en el procedimiento** (a los efectos de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como la Ley 42/1997 Ordenadora de la ITSS y el Real Decreto 928/1998 que aprueba el Reglamento para la Imposición de Sanciones en el Orden Social), **tendrá que presentar denuncia formal** siguiendo el procedimiento habitual.

05/08/2013 · 12:01 · Redacción

El Gobierno evalúa la Reforma Laboral asegurando que ha evitado la destrucción de 225.000 empleos

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha presentado al Consejo de Ministros el Informe de evaluación de impacto de la Reforma Laboral cuando se cumple el primer año de su aplicación, según Moncloa, puesto que la reforma laboral ya se inició con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

Para Báñez, la reforma «ha conseguido contener el incremento del paro, detener la destrucción de empleo, reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo y mejorar la flexibilidad laboral, permitiendo que empresas españolas puedan adaptarse mejor con sus trabajadores al contexto económico», lo que hace en su opinión que se haya ganado competitividad en nuestro país.

Tal y como ha señalado la ministra, desde la aprobación de la Reforma Laboral el incremento interanual del desempleo ha pasado del 17,8% al 5% y el ritmo de destrucción de empleo asalariado privado ha pasado del -5,3% al -4,2% en un entorno recesivo.

La reforma, durante su primer año de entrada en vigor, «ha evitado la destrucción de 225.000 puestos de trabajo mediante su contribución a ralentizar la destrucción de empleo». Un informe que ha elaborado el Ministerio de Economía y Competitividad pone de manifiesto que la flexibilidad ha sido fundamental para mantener esos 225.000 empleos en nuestro país», ha dicho la ministra.

Además, ha contribuido «a cambiar la dinámica del mercado de trabajo de for-

ma que permitirá la creación de empleo a partir de un crecimiento menor de lo que antes sucedía en nuestro país. Entre el 1 y el 1.2% del PIB según los análisis hechos por el ministerio de Economía y Competitividad», ha añadido.

A juicio de Báñez, la reforma está cumpliendo con sus objetivos iniciales, aunque «seguimos trabajando intensamente porque todavía en nuestro país hay muchos españoles que no tienen oportunidad de empleo». También ha anticipado que podría ser objeto de ajustes menores si, a la vista de las valoraciones de un organismo independiente, se considera conveniente.

Acuerdo Marco

El Consejo de Ministros ha aprobado el Acuerdo Marco de intermediación laboral con las agencias de colocación. Según ha explicado la ministra de Trabajo y Seguridad Social, este acuerdo «mejora la eficacia de las políticas activas de empleo y la búsqueda y la inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo haciendo mucho más eficiente la colaboración público-privada no solo del Gobierno de España sino también de las Comunidades Autónomas».

Este proyecto de colaboración común supone «un paso fundamental para evitar barreras y mejorar la eficacia y la eficiencia de las políticas activas de empleo, que esperamos se traduzca en una mejor inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo», ha subrayado.

Al acuerdo, que es voluntario, se han sumado hasta ahora 14 Comunidades Autónomas, las únicas que no lo han hecho son Cataluña, Andalucía y el País Vasco, ha especificado la ministra.

Políticas de Empleo

El Consejo de Ministros también ha aprobado el Plan Anual de Políticas de Empleo para 2013, considerado como un elemento clave para mejorar la coordinación entre los servicios públicos de empleo autonómicos y el Servicio Público de Empleo Estatal en materia de las políticas activas de empleo.

La ministra Báñez ha explicado que el plan contiene más de 350 medidas y acciones y, «lo fundamental es que tenemos por primera vez objetivos comunes». Los cuatro objetivos estratégicos que ha indicado son: la mejora de la empleabilidad de los jóvenes y la apuesta por el emprendimiento, la mejora de la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por la crisis como son los parados de larga duración, los mayores de 55 años y aquellos que hacen el plan Prepara; la mejora de la calidad del sistema de for-

mación profesional para el empleo y el refuerzo y la mayor vinculación entre política activa y pasiva de empleo.

El nuevo modelo de políticas activas de empleo tiene un nuevo enfoque cuya clave es, según ha remarcado Báñez, «orientar los recursos a los resultados».

Trabajadores a tiempo parcial

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto-ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Las medidas para mejorar la protección social de los trabajadores a tiempo parcial fueron acordadas esta semana entre la ministra de Empleo y Seguridad Social, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Su finalidad es, según ha explicado la ministra, dar cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad laboral o profesional, y mantener los «principios de contributividad, proporcionalidad y equidad que caracterizan el sistema español de Seguridad Social, garantizando la equidad respecto a la situación de los trabajadores a tiempo completo».

La nueva regulación establece normas sobre el período de cotización, la cuantía de la pensión y la pensión mínima.

05/08/2013 · 08:11 · Redacción

25 detenidos por estafar 600.000 euros a la Seguridad Social mediante altas fraudulentas

La Policía Nacional ha detenido a 25 personas que estafaron, presuntamente, 600.000 euros a la Seguridad Social mediante altas fraudulentas a 118 trabajadores de una empresa fantasma de Vila-seca (Tarragona).

Según ha informado hoy la Policía, han sido **detenidos tres responsables de la empresa ficticia y 22 de sus supuestos empleados, por los delitos de falsedad documental, estafa y delito contra los derechos de los trabajadores.**

La trama utilizó durante cuatro años una empresa sin actividad para dar de **alta a 118 trabajadores extranjeros**, que pagaban alrededor de 500 euros a cambio de un **contrato simulado**, han indicado las fuentes policiales.

El contrato les servía para **regularizar su situación administrativa en España** y también podían **acceder a prestaciones y subsidios de la Seguridad Social** y el Servicio Público de

Empleo Estatal y a servicios públicos, con un fraude total que asciende a unos 600.000 euros.

La investigación se inició cuando la **Inspección Provincial de Trabajo** comunicó a la Unidad Contra Redes de Inmigración y Falsedades Documentales (Ucrif) la **existencia de una empresa de servicios en Vila-seca sospechosa de haber simulado relaciones laborales durante cuatro años.**

Se pudo comprobar que la empresa mercantil estaba inactiva desde el año 2008, al no haber realizado operación alguna, pero aún así había dado de alta y de baja a la Seguridad Social 118 supuestos trabajadores.

La trama contaba con un hombre de origen marroquí que ofrecía, supuestamente, contratos de trabajo fraudulentos a compatriotas suyos, principalmente, en locutorios de Torredembarra y otros lugares de reunión social habitual en la provincia de Tarragona.

La **Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Tarragona tramitará ahora las correspondientes solicitudes de extinción o revocación de los permisos de trabajo o residencia obtenidos mediante este fraude.**

07/08/2013 · 11:01 · Efe

Aclaración de la ITSS sobre el buzón de fraude laboral

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha publicado el siguiente comunicado de su Director General, José Ignacio Sacristán Enciso, relativo al buzón de fraude laboral **que permite denunciar anónimamente irregularidades laborales.**

«Una de las formas de iniciación de la actividad de comprobación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción administrativa, que para poder ser tramitada por los Jefes de las Inspecciones Provinciales deberán reunir una serie de requisitos de carácter formal. Las denuncias que no reúnan estos requisitos no podrán ser tramitadas, sin perjuicio de que los Jefes de Inspección, de acuerdo con la información que hayan podido obtener y tras su correspondiente análisis, puedan ordenar la realización de una inspección a un sujeto concreto.

Esta práctica resulta habitual en todas las Inspecciones Provinciales y ha permitido, en numerosas ocasiones, detectar talleres clandestinos en los que se empleaban irregularmente y en condi-

ciones indignas a trabajadores, investigar atentados contra derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación, e incluso conductas en ocasiones rayanas o constitutivas de delito, como supuestos de acoso sexual o trata de seres humanos, sin olvidar otros aspectos que atañen a la vida o a la seguridad de los trabajadores como la realización de trabajos sin disponer de medidas de prevención de riesgos laborales. Por tanto, son los referidos Jefes de Inspección los que, con anterioridad a la puesta en marcha del buzón de fraude laboral, analizaban la información anónima recibida y decidían si ordenaban o no una inspección sobre un sujeto determinado o la incluían en la correspondiente campaña (pudiendo también ser remitida a los distintos cuerpos policiales para su análisis e investigación previa, o simplemente ordenar su archivo por carecer de entidad suficiente).

Tras la puesta en marcha del citado «buzón de fraude» la actividad de los jefes no va sufrir alteración alguna, por cuanto esta actividad ya la venían realizando.

Además, como decía al principio, la denuncia es una de las formas de iniciación de la actividad inspectora, pero no la única ni la más importante, dado que la actividad planificada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es muy superior a la realizada mediante denuncia pública. De esta forma, más de un 50% de la actividad total de la Inspección obedece a una planificación previa que, en la mayoría de las Comunidades Autónomas, resulta participada o informada por los Interlocutores Sociales, circunstancia que también se da en el ámbito del Estado, por cuanto la Inspección informa anualmente de su actividad en la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social integrada por los Sindicatos y las Organizaciones Empresariales más representativas.

La Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dispone que «La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen» y que «Es pública la acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social. El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien podrá tener, en su caso, la condición de interesado si se inicia el correspondiente procedimiento sancionador en los términos del artículo 31 de

la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. No se tramitarán las denuncias anónimas, las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las que manifiestamente carezcan de fundamento ni las que coincidan con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional».

Por tanto, es la propia Ley la que determina que la Inspección puede actuar, además y sobre todo mediante ORDEN SUPERIOR, A PETICIÓN RAZONADA DE OTROS ORGANOS Y POR PROPIA INICIATIVA (véase que la denuncia la sitúa en el último lugar).

Por tanto, la finalidad última del buzón de fraude laboral no es otra que la de obtener información ciudadana sobre los distintos incumplimientos de orden social para poder, de esta forma, mejorar la actividad planificada y, por tanto, la eficacia de la actividad realizada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en favor de los trabajadores y de las empresas. El buzón distingue claramente entre la acción de denuncia, que es pública y que debe realizarse con todas las garantías, de la información que pueda facilitarse por los ciudadanos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de cara a una posible y ulterior planificación de su actividad investigadora. Debe tenerse en cuenta, que otros organismos públicos e Instituciones Públicas reciben todos los días información ciudadana que, en ocasiones se investiga y en otras se desecha: Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, las Policías Locales, la Agencia Estatal de Administración Tributaria o la propia Fiscalía General del Estado pueden abrir diligencias de investigación, incluso por hechos de los que se ha tenido conocimiento a través de los medios de comunicación social. Es claro que existen Instituciones del Estado cuya función es perseguir conductas contrarias al ordenamiento legal y que por ello están investidas de competencia para poder actuar siempre de oficio y sin necesidad de que exista una denuncia sobre hechos que pudieran ser constitutivos de delito o de infracción administrativa.

Finalmente, resulta paradójico que desde algunos ámbitos se esté denunciando la precarización de las relaciones laborales e incluso se manifieste públicamente que existe miedo a denunciar por la posibilidad de perder el puesto de trabajo, y que esos mismos denunciantes se manifiesten contrarios a que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda disponer de otra herramienta, pa-

ra la adecuada planificación de su actividad investigadora y de exigencia de responsabilidad a empresas incumplidoras y trabajadores que perciban ilegalmente prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

José Ignacio SACRISTÁN ENCISO
Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

07/08/2013 · 12:01 · Redacción

UGT y CCOO consideran inconstitucional la modificación de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada

UGT y CCOO consideran inconstitucional el Real Decreto-ley 11/2013 que modifica los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, porque viola los artículos 14 y 28 de la Constitución española, por lo que pedirán a la sala de lo Social del Tribunal Supremo que interponga cuestión de inconstitucionalidad contra él, así como a la Defensora del Pueblo para que presente ante el Tribunal Constitucional un recurso de inconstitucionalidad.

El 3 de agosto se publicó el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Nuevamente -como señalan desde UGT- «en lo que supone una constante del actual Gobierno, **se acude al Real Decreto Ley para legislar en materia laboral**, con claro menosprecio a la separación de poderes, alegando razones muy discutibles de urgencia y necesidad, que podrían afectar a su constitucionalidad; y omitiendo, asimismo, la consulta previa en aspectos relevantes del mismo que afectan a materia laboral, en contraposición con la consulta si efectuada en el caso de la protección social del contrato a tiempo parcial».

Además señalan desde los sindicatos que el Gobierno «cediendo a las presiones de grupos de empresas multinacionales, introduce una importante modificación en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada aprobado por el Real Decreto 1483/2012», con un claro perjuicio para los trabajadores de las empresas domiciliadas en España pertenecientes a **grupos multinacionales, suprime la obligación de entregar a la repre-**

sentación de los trabajadores y a la autoridad laboral la documentación que afecta a todas las empresas, sea cual sea el domicilio de la empresa dominante. A partir de ahora, gracias a esta **última reforma laboral** que aprueba el **Real Decreto-ley 11/2013, no habrá tal obligación cuando la sociedad dominante no tenga su domicilio en España**, lo que, a juicio de UGT y CCOO, esta previsión incurre en serias dudas de constitucionalidad al establecer un diferente trato ante la ley, lo que está expresamente prohibido por el artículo 14 de nuestra Constitución.

Por otra parte, el RDL, **modifica las previsiones legales clásicas sobre el nombramiento de las comisiones negociadoras en representación de los trabajadores**, sustituyendo el criterio de la representatividad sindical por el del número de trabajadores de los centros afectados, lo que puede conllevar que los representantes no sindicalizados desplacen a los sindicales en la negociación de las medidas de flexibilidad tanto internas como externas, con posible **violación del derecho de libertad sindical** del artículo 28.1 de la Constitución.

Por todo ello, **CCOO y UGT pedirán a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, con ocasión de la formalización de la demanda que se está preparando en la actualidad por ambas organizaciones contra Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, modificado por el mencionado Real Decreto-ley 11/2013, **que interponga una cuestión de inconstitucionalidad** contra el mismo por violación de los artículos 14 y 28 de la Constitución española.

Igualmente, **UGT y CCOO se dirigirán a la Defensora del Pueblo para que presente ante el Tribunal Constitucional un recurso de inconstitucionalidad** contra el Real Decreto-ley 11/2013 basado en las causas antes referidas.

09/08/2013 · 07:59 · Redacción

La CEOE quiere poder convertir los contratos a tiempo completo en parciales de forma unilateral

En su documento «Las reformas necesarias para salir de la crisis», la CEOE recomienda una serie de medidas de política económica, laboral y social para la recuperación de la actividad, entre las que propone imponer a los trabaja-

dores el paso de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En materia de contratación, la CEOE insiste en la necesidad de **reducir la rigidez de la regulación actual**, posibilitar una distribución más flexible del tiempo de trabajo y fomentar el contrato indefinido a tiempo parcial como alternativa al contrato temporal.

Recomienda eliminar las restricciones a la concatenación de contratos temporales y evitar especialmente que opere la suma de contratos concertados con el mismo trabajador para diferente puesto de trabajo.

La CEOE considera que la reforma laboral debería haber sido más «ambiciosa» en cuanto a flexibilidad interna de las empresas y que debería incrementarse hasta un 15% (frente al 10% actual) el porcentaje de jornada que podrá distribuirse irregularmente por el empresario.

También contemplar una bolsa de horas o días en los que el empresario podrá alterar el calendario anual y, respecto a la movilidad funcional, quiere mayor flexibilidad y que se el trabajador pueda hacer funciones del mismo o diferente grupo profesional.

En materia salarial, aboga por sueldos con complementos variables, haciendo depender un determinado porcentaje del salario de la situación y resultado de las empresas.

Respecto a la negociación colectiva, pide que desaparezca la ultraactividad (prórroga automática de un convenio colectivo cuando vence su vigencia) en aras a la competitividad de las empresas y a la estabilidad en el empleo.

La patronal también sugiere medidas sobre el sistema de pensiones e insiste en que se tenga en cuenta toda la vida laboral para determinar las prestaciones.

En este sentido, también pide «ade-cuar» algunas prestaciones, como la de viudedad, que a su juicio, no debería financiarse mediante las cotizaciones de empresarios y trabajadores.

La CEOE considera que, tras las sucesivas reformas fiscales, los tipos de gravamen de los principales impuestos son superiores a la media europea y añade que, a pesar de ello, la recaudación se reduce debido al deterioro de la actividad económica.

En este sentido, incide en que más impuestos o impuestos más altos acelerarán esta tendencia y no tendrán impacto en la recaudación.

A su juicio, la presión fiscal es ya «excesiva e incompatible» con la lucha por

la competitividad de las empresas, «tan necesaria en este momento».

Así, pide una bajada «inmediata» del IVA y que no se incrementen los impuestos especiales.

También aboga por eliminar el distinto tratamiento fiscal a empresarios según su condición de persona física y jurídica, con la asimilación de la tributación de los rendimientos de actividades económicas en el IRPF al impuesto sobre sociedades.

La CEOE critica el sistema tributario que se está creando, «no es claro ni estable», y que reduce la inversión nacional e internacional por su inseguridad jurídica.

Por ello, pide que la política fiscal se enfoque a dar estabilidad a medio y largo plazo y que proporcione seguridad.

Por otra parte, propone que el Gobierno refuerce su compromiso y ejecute la normativa vigente para eliminar la morosidad de las administraciones públicas.

A este respecto, señala que es necesario que en la normativa de pagos a proveedores de las administraciones públicas, se inste a éstas a contabilizar las facturas que no estén registradas y que para garantizar que esto sucede participe el proveedor en el proceso.

09/08/2013 · 08:11 · Redacción

La OIT censura a España por el recorte salarial del 5% al personal de los servicios públicos en 2010

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), en **contestación a la reclamación presentada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO** ante el Comité de Libertad Sindical por la actuación del Gobierno de España al aprobar el **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo**, por el que se adoptaban **medidas extraordinarias para la reducción del déficit público**, ha subrayado la falta de negociación con la que se aplicó la medida y recuerda al Gobierno de España la obligación de negociar.

La FSC-CCOO se dirigió en 2011 a la OIT solicitando la tutela del organismo por **lavulneración de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos** en la actuación del Gobierno de España mediante la aprobación unilateral del recorte salarial de 2010, ya que éstos incumplían los convenios de la OIT 87, 91, 95, 98, 151 y 154, ratificados por España, y que se encuentran incorpora-

dos a nuestro ordenamiento jurídico, de acuerdo a nuestra Constitución.

Ahora la OIT, en su fallo «lamenta la **ausencia de un auténtico proceso de consultas**, particularmente teniendo en cuenta que las medidas contempladas se aplicaban a buena parte del sector público y tenían por efecto la suspensión de cláusulas de contenido económico de acuerdo colectivos».

Expone igualmente que «la **negociación colectiva es un derecho fundamental**, en contextos de estabilización económica y se debe dar prioridad a la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de los funcionarios, en lugar de preferir promulgar una ley sobre limitación de los salarios en el sector público».

El organismo internacional destaca que «los términos del Acuerdo Gobierno-Sindicatos establecen en materia de retribuciones compromisos concretos y detallados, como surge del texto reproducido en los alegatos (cláusula 47) y, a juicio del Comité, dicho acuerdo (que antes del decreto ley fue incorporado en la Ley de Presupuestos del Estado en lo que respecta al aumento de las retribuciones) se enmarca en la negociación colectiva cubierta por los principios de libertad sindical y de negociación colectiva».

Asimismo, «el Comité ha considerado que si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes».

«En vista de las conclusiones que preceden, el Comité de Libertad Sindical invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

- aunque toma nota de que el Gobierno invoca circunstancias económicas de extraordinaria gravedad que requerían acciones urgentes, el Comité lamenta la ausencia de un auténtico proceso de consulta con las organizaciones sindicales en relación con el Real Decreto-Ley núm. 8/2010, a pesar de la importancia de los recortes salariales que incluía y subraya la importancia de los principios en materia de consulta mencionados en las conclusiones, y
- el Comité invita al Gobierno a que en el futuro considere en el marco del diálogo social los principios mencionados en las conclusiones relativas a la negociación colectiva en situaciones de dificultad económica o de crisis».

La FSC-CCOO entiende que, aunque la OIT en su resolución solo da recomendaciones al Gobierno de España, deja claro que las medidas del Gobierno se tomaron sin ninguna negociación y le censura sus actuaciones, y le recomienda que considere que el marco del diálogo social debe de ser el ámbito de negociación de las condiciones laborales de los empleadas y empleados públicos aunque existan dificultades económicas en el país.

12/08/2013 · 10:21 · Redacción

FACUA rechaza que las mutuas puedan dar altas médicas por silencio administrativo

Así se recoge en un proyecto de Real Decreto del Gobierno que facilita el «alta médica presunta» si la propuesta dirigida a la inspección médica por parte de la compañía no recibe respuesta del Servicio Público de Salud en el plazo establecido.

FACUA-Consumidores en Acción muestra su rechazo al **proyecto de Real Decreto** por el que se regulan determinados aspectos de la **gestión y control de los procesos por incapacidad temporal** en los primeros 365 días de su duración, que permite que **las mutuas den altas médicas por silencio administrativo**.

En el artículo 7 del proyecto se señala que las mutuas podrán proponer el alta de un trabajador cuando consideren que no se encuentra impedido para el trabajo. Añade el articulado que si en el plazo establecido, hasta ocho días hábiles dependiendo de a quien se dirija la petición, «ésta no hubiera recibido pronunciamiento expreso (...) entenderá que la propuesta ha sido estimada».

FACUA critica que las altas médicas puedan aprobarse por silencio administrativo en unos momentos de **recortes y deterioro de la sanidad pública** provocado por el actual Gobierno que se aprovecha de una situación que él mismo ha creado.

La asociación entiende, al igual que la Sociedad Española de Medicina Familiar y comunitaria (Semfyc) y la Federación de Asociaciones de Inspección de Servicios Sanitarios (Faiss), que el **alta médica**, es decir, la decisión de si una persona enferma está lista para volver a trabajar debe **decidirlo un médico o un inspector con criterio médico**.

La asociación considera el proyecto de Real Decreto un nuevo ataque a los **derechos de los pacientes** y lamenta que

el Gobierno siga avanzando en la desmantelación de la sanidad pública. FACUA entiende que poner en manos de una de las partes interesadas, como es la mutua que financia la prestación, la decisión de si un trabajador está capacitado o no para recibir el alta médica y volver al trabajo es un despropósito.

13/08/2013 · 13:07 · Redacción

Madrid, País Vasco y La Rioja, comunidades que ofrecen mayores oportunidades de empleo

El Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo —puesto en marcha el año pasado por Adecco, una de las empresas líderes en la gestión de Recursos Humanos, junto con los investigadores de Barceló y Asociados— profundiza trimestralmente en dicho grado de satisfacción así como en las oportunidades laborales del mercado de trabajo, tomando en consideración cinco áreas fundamentales en el entorno laboral de las personas como: remuneración, seguridad laboral, oportunidades de empleo y desarrollo profesional, conciliación entre la vida personal y profesional y conflictividad laboral (en total, se analizan 15 variables diferentes).

Tal como viene ocurriendo en los últimos trimestres, la **Comunidad de Madrid encabeza los resultados** del Monitor Adecco, con 6,4 puntos. A corta distancia **le sigue País Vasco**, con 6,3. Ambas autonomías exhiben descensos interanuales en sus respectivas puntuaciones, aunque han sido los de menor magnitud entre todas las comunidades (0,5% y 0,6%, respectivamente).

En **tercer lugar** se coloca la **Comunidad Valenciana**, mejorando una posición respecto a la de hace un año. Sin embargo, su calificación también ha retrocedido, un 2,2%. Este ascenso al tercer puesto se explica por el deterioro sufrido por Navarra, que ha cedido un 9,3% interanual, cayendo del tercer al quinto lugar. De hecho, los 5,5 puntos que tiene ahora la autonomía valenciana suponen su menor puntuación desde el año 2005, momento en que comienza la serie de datos del Monitor Adecco.

Canarias, con 4 puntos, pasa a la **última posición** de la clasificación, a pesar del ligero descenso interanual del 0,7%. Asturias es la autonomía que más ha crecido en el Monitor (un 4,7% más) hasta situarse con 4,1 puntos. Esta subida ha sido la que ha permitido al Principado abandonar la última posición y superar a Canarias.

Por su parte, **Extremadura ha registrado el descenso de mayor magnitud** (17,9% interanual), motivo por el cual se ha visto relegada desde la octava posición hasta la decimoquinta, con 4,2 puntos. Además de Asturias, han mejorado su indicador de forma apreciable Aragón y La Rioja (en ambos casos un 4,1% interanual), Murcia (2,8%) y Cantabria (2,7%). Más tibios han sido los progresos realizados por Baleares (1,1%) y Castilla y León (0,5%). Castilla-La Mancha mantiene su puntuación sin cambios en comparación con el segundo trimestre de 2012.

Por el contrario, además de los casos de Extremadura y Navarra, las variaciones interanuales más negativas corresponden a Galicia (−9,2%), Cataluña (−4,8%) y Andalucía (−3,1%).

El difícil momento que atraviesa el mercado laboral español queda reflejado en el hecho de que, además de la Comunidad Valenciana, las comunidades autónomas de Cataluña, Extremadura, Galicia y Navarra muestran en la actualidad sus menores puntuaciones desde 2005.

Algunos aspectos destacados del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo

Salarios

País Vasco y Madrid tienen los mayores salarios medios del país, con 1.981 y 1.891 euros mensuales, respectivamente. En ambos casos además, esos niveles conllevan un incremento interanual del 2,1% y del 0,4%. **Cataluña, con 1.753 euros, mantiene el tercer mayor salario de España**, con un aumento interanual del 0,1%.

Seguridad

Navarra (5,5 puntos), **Cantabria** (5,4) y **Galicia** (4,9) son, por quinto trimestre consecutivo, las **autonomías con mejor calificación en la seguridad en el empleo**. En el otro extremo, hay otras tres regiones que también se vienen repitiendo como aquellas con menor puntuación en esta área. Son Murcia (3,2 puntos), Canarias (3) y Andalucía (2,9).

Conciliación

En cuanto al apartado de **conciliación laboral**, es la **Comunidad Valenciana** (8,8 puntos), seguida de **Murcia** (7,5) y la **Comunidad de Madrid** (7,4) las regiones en las que sus trabajadores **más concilian trabajo y vida personal**. Por el contrario, Baleares (3,9), Cantabria (4,1) y Cataluña (4,3 puntos) son en las que menos se hace.

Conflictividad laboral

Al igual que un año antes, **Baleares, Extremadura y Castilla-La Mancha**

se mantienen en las tres primeras posiciones como las autonomías con **menor conflictividad laboral**. Sus puntuaciones son 9,6 en el caso balear y 8,9 en los otros dos casos.

En cambio, hay modificaciones en las autonomías que se colocan como las más conflictivas. Ahora, **la más conflictiva es Navarra** (3,6 puntos) que ha desplazado a Asturias (4 puntos). En tercer lugar se sitúa Galicia (4,2) que con el descenso de su puntuación se coloca por debajo del País Vasco.

14/08/2013 · 07:41 · Redacción

Entra en vigor la prórroga automática del Programa de Recualificación Profesional PREPARA

El BOE de hoy, viernes 16 de agosto, publica la Resolución de 1 de agosto de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, y cuya entrada en vigor hoy supone una nueva prórroga del Plan PREPARA.

El Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero prorrogaba el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA) desde el 16 de febrero de 2013 hasta el 15 de agosto de 2013, posibilitando una prórroga automática del programa por períodos de seis meses cuando la tasa de desempleo, según la Encuesta de Población Activa (EPA), fuera superior al 20% por ciento.

Las ayudas para el Programa PREPARA se establecieron en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, que introducía, de forma coyuntural, un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de apoyo.

Beneficiarios

Podrán ser beneficiarios del programa de recualificación profesional quienes agoten su protección por desempleo, las personas desempleadas por extinción

de su relación laboral e inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo que, dentro del período comprendido entre el día 16 de agosto de 2013 y el día 15 de febrero de 2014, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas, debiendo dichas personas cumplir en el momento de la solicitud, además, alguna de las siguientes condiciones:

- Llevar inscritas como demandantes de empleo al menos doce de los últimos dieciocho meses.
- Tener responsabilidades familiares, tal como este concepto viene definido en el artículo 215.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La persona solicitante debe carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Para el cómputo de rentas se tendrán en cuenta las de la unidad familiar del solicitante, incluidos los padres.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI), ni las personas que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA) en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, incluidas sus prórrogas, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Derechos de los beneficiarios: cuantía de las ayudas

- Realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de políticas activas de empleo dirigidas a mejorarla.
- Participar en medidas de políticas activas de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción pro-

fesional necesarias para que puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente las dirigidas a la obtención de las competencias profesionales más necesarias para su colocación estable.

- Recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) mensual, 400 euros hasta un máximo de seis meses. En el supuesto de que dicha persona tenga a cargo en el momento de la solicitud, al menos, a tres miembros de la unidad familiar, la ayuda será equivalente al **85% del IPREM**, 450 euros. A estos efectos, se entenderá como familiar a cargo al cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento o menores acogidos, y que carezcan individualmente de rentas propias superiores al 75% del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Obligaciones de los beneficiarios

- Las personas beneficiarias estarán obligadas, a lo largo de toda la duración del programa, a participar en las acciones de políticas activas de empleo y de búsqueda de empleo que les propongan los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias, pudiendo dichos Servicios Públicos exigir su acreditación en cualquier momento, siendo su realización requisito imprescindible para el mantenimiento del disfrute de la ayuda económica.
- Asimismo, estarán obligadas a aceptar la oferta de empleo adecuada, según lo establecido en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ya sea ofrecida por los Servicios Públicos de Empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración de aquéllos, salvo causa justificada.
- Igualmente, deberán comunicar, en su caso, que se han dejado de reunir los requisitos necesarios para acceder al programa, así como cualquier modificación que pudiera afectar a la cuantía de la misma.

Solicitudes

La solicitud de la ayuda de acompañamiento se presentará en la correspondiente Oficina de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal. El plazo de solicitud es de dos meses

desde el agotamiento de la prestación o subsidio por desempleo. Durante este plazo el solicitante deberá realizar durante al menos 30 días acciones de búsqueda activa de empleo, y acreditarlas al Servicio Público de Empleo Estatal.

16/08/2013 · 08:01 · Redacción

La falta de empleo eleva la emigración de jóvenes un 41% desde 2008

Desde que empezó la crisis en 2008 ha crecido un 41% el número de jóvenes españoles que han emigrado al extranjero, en la mayoría de los casos empujados por la falta de perspectivas laborales que a corto plazo ofrece un país en el que la tasa de paro juvenil se sitúa en el 56,14%.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2012 España fue por tercer año consecutivo un país emisor de emigrantes, dado que se fueron 476.748 personas, de las que 59.724 eran españolas.

Entre los emigrantes españoles 7.808 tenían entre 20 y 29 años, cifra que casi se duplica si se suman aquellos con edades comprendidas entre 30 y 34 años, al llegar a un total de 14.084.

En términos relativos la evolución ha sido casi igual para ambas franjas de edad, ya que los emigrantes de hasta 29 años han aumentado un 40,9% respecto a 2008, en tanto que contando hasta los 34 años han crecido el 41,4%.

En 2008 la tasa de paro entre los menores de 25 años se situó al cierre del año en el 29,16%, mientras que en 2012 llegó al 55,13%, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Ecuador, Reino Unido, Francia y Alemania fueron los principales destinos de los emigrantes españoles en 2012, seguidos a mayor distancia de países como Venezuela, Argentina, Colombia, Brasil o Perú.

De hecho, Ecuador ha ofrecido este año 5.500 puestos de trabajo a profesores universitarios y de primaria y secundaria españoles.

Con esta oferta, el Gobierno ecuatoriano busca formar a investigadores y profesores para cubrir el déficit de docentes que sufre el país, donde solamente en su capital, Quito, hacen falta 1.200 profesores de primaria y secundaria.

Un informe de UGT publicado esta semana señala que en España hay una tendencia mayor a emigrar entre las personas con estudios superiores o entre quienes tienen mayor formación o carga de responsabilidad.

Según los datos que maneja el sindicato, el 50,4% de los jóvenes opta por emigrar a algún país de la Unión Europea (UE) y el 30% hacia América.

Dentro de la UE, Alemania es uno de los principales destinos, donde llegaron casi 21.000 españoles en 2012, de acuerdo con datos que UGT toma de la Oficina Federal de Estadística alemana.

No obstante, 11.000 de estos jóvenes ya han regresado a España porque se toparon con los escollos del idioma y la convalidación de títulos.

El informe señala que el idioma es difícil de salvar a corto plazo porque el alemán es una lengua con escaso arraigo en los centros docentes del sur de Europa, donde se ha dado prioridad al inglés y al francés.

En cuanto a las titulaciones, si bien se ha avanzado en el ámbito universitario gracias al proceso de Bolonia, apenas se ha abordado la convalidación de estudios de Formación Profesional, que varían mucho de un país a otro.

UGT advierte de que los jóvenes no encuentran en el extranjero el «paraíso laboral» que esperan ya que la precariedad es un mal endémico en toda Europa, por lo que muchos optan por destinos como Latinoamérica o Asia donde los trabajos también se caracterizan por tener jornadas laborales muy largas y sueldos bajos.

19/08/2013 · 07:59 · Efe

Rosell plantea «sacar algunos privilegios» a los indefinidos y aumentárselos a los temporales

El presidente de la CEOE, Juan Rosell, ha dicho hoy que el **mercado laboral español está absolutamente dualizado** y que habría que plantear el «sacar algunos privilegios» a quienes tienen contratos indefinidos y aumentárselos a los temporales; en una entrevista en Onda Cero, Rosell ha señalado que en España ya no se hacen contratos fijos, «que vienen de antiguo», y que más del 90% de los que se firman son temporales «y gracias».

Para Rosell esta cuestión «sería un planteamiento importante» -aunque ha reconocido que quienes tienen contratos fijos no estarán de acuerdo- y ha recordado que la CEOE ha planteado a los sucesivos gobiernos «de cualquier color» en España que es necesario **reducir el número de contratos en España, donde hay 41 modalidades** actualmente, pero que «desgraciadamente» no ha sido posible convencerlos.

A su juicio, debería haber cuatro o cinco modalidades de contratación con bonificación o sin ella y que se debería dejarlos funcionar durante un tiempo para ver cómo funciona el sistema y «a partir de ahí sacar conclusiones».

Rosell se ha mostrado **partidario de hacer contratos más flexibles** en función de las necesidades de las ventas de los productos y servicios y **contratar por horas, días, meses o años «siempre y cuando podamos vender».**

Ha recalcado que vivimos en un mundo «absolutamente flexible» en el que «no vendemos lo que queremos, sino lo que nos compran»; por ello ha defendido dar la formación «máxima» a los jóvenes y a partir de ahí ofrecerles un contrato de formación ligado a la empresa e «irle metiendo en el mundo laboral de la mejor manera».

En este sentido, ha señalado que a los empresarios les gustaría hacer contratos indefinidos pero que la «realidad es la realidad» y ante la nueva situación laboral hay que amoldarse o «se hace filosofía».

19/08/2013 · 14:59 · Efe

El INJUVE recibe cerca de 500 solicitudes para el Certamen Nacional de Jóvenes Emprendedores 2013

El Instituto de la Juventud ha recibido alrededor de 500 solicitudes de proyectos de empresa para participar en el Certamen Nacional de Jóvenes Emprendedores de 2013. De estas solicitudes, más de cien corresponden a proyectos de empresas constituidas, y el resto a proyectos de empresas no constituidas.

Este Certamen es una iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del Instituto de la Juventud, y tiene como finalidad **fomentar entre los jóvenes la cultura emprendedora y la creación de empresas** como motor de dinamismo de la economía, gracias a la ayuda económica que les facilite la puesta en marcha, consolidación y crecimiento de los proyectos de empresa promovidos por ellos en 2013, y que se desarrollará en las siguientes modalidades:

- Turismo, ocio y tiempo libre.
- Sociosanitario.
- Educación y formación.
- TIC'S (telecomunicaciones, software, producción de videojuegos).
- Agricultura y medio rural.

Los proyectos de empresa seleccionados se repartirán un total de 250.000 euros en concepto de ayuda económica. Entre los participantes hay dos categorías: los proyectos de empresas no constituidas y los proyectos de empresas creadas y constituidas que deben tener menos de dos años de antigüedad. La convocatoria de este Certamen se dirige a jóvenes de nacionalidad española o con residencia legal en España, que sean empresarios individuales o colectivos. Al menos un 51% del capital social de las empresas constituidas debe ser propiedad de jóvenes menores de 35 años.

23/08/2013 · 09:59 · Redacción

El FOGASA tarda más de un año en pagar las prestaciones en las unidades provinciales más importantes

El Fondo de Garantía Salarial, que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como de las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de la empresa, acumula más de 162.000 expedientes sin resolver, como consecuencia de los recortes presupuestarios y de personal, con el consiguiente perjuicio para las personas que, en la peor de las situaciones (sin empleo y con salarios adeudados), sufren retrasos intolerables en el reconocimiento de las prestaciones.

La crisis económica ha provocado un importante incremento de los expedientes resueltos por el Fondo de Garantía Salarial, de las empresas afectadas y de los trabajadores beneficiarios del cobro de prestaciones. Esto ha supuesto un notable aumento de la carga de trabajo para sus empleados, que lejos de ver ampliado su número, han disminuido al no cubrirse las vacantes por los ajustes efectuados por el Gobierno; pese al buen trabajo y esfuerzo que vienen desempeñando y a que sus condiciones de trabajo se hacen cada vez más difíciles, se están produciendo retrasos en el cobro de las prestaciones, que en las unidades provinciales más importantes supera ya los doce meses, con las graves consecuencias que ello genera para los trabajadores afectados.

El Gobierno, en lugar de dar solución a los problemas que padece el organismo, tomó la sorprendente medida de efectuar un recorte en los presupuestos del FOGASA para prestaciones del 33%, situando en 2013 la dotación en 843

millones a sabiendas de que iba a ser insuficiente; de hecho, con los últimos datos conocidos del mes de julio, prácticamente se ha agotado el presupuesto de todo el año, lo que ha obligado a habilitar una autorización de incremento de gasto adicional para prestaciones de 530 millones de euros para poder afrontar las previsiones de gasto para este año que se sitúan por encima de los 1.400 millones.

A juicio de CCOO, la situación del FOGASA está repercutiendo, de una parte, sobre las personas que, en la peor de las situaciones (sin empleo y con salarios adeudados), sufren retrasos intolerables en el reconocimiento de las prestaciones y, de otra parte, está incidiendo de manera muy negativa en los propios ingresos (o menores gastos) del FOGASA, ahondando así el deterioro de su situación financiera y patrimonial.

Por ello, CCOO demanda medidas de choque que permitan frenar el deterioro, que pasan imprescindiblemente por la contratación de nuevo personal y por adaptar y mejorar las condiciones de trabajo. Por otro lado, y dado que no son ni nuevos ni exclusivamente coyunturales los problemas que del FOGASA, es necesario que se adopten medidas estructurales para que, superado el colapso actual, el organismo pueda estar dotado de los medios suficientes para cumplir adecuadamente con sus funciones, con independencia de que a largo plazo se evalúe la mejor forma de integración e interrelación con el conjunto de instituciones que, desde el ámbito de la Administración, gestiona prestaciones relacionadas con el empleo y la seguridad social.

CCOO exige, por tanto, que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social atienda las medidas que los sindicatos presentaron el pasado mes de mayo, y que pasan por utilizar los instrumentos que de que dispone la Administración General del Estado para:

- Definir un plan de choque de aplicación inmediata que responda a la bolsa de expedientes administrativos pendientes y a la actividad de representación jurídica que recae actualmente sobre el Organismo.
- Un grupo de medidas que ataquen los déficit estructurales que es posible detectar en FOGASA, a desarrollar en un marco temporal amplio, que permitan consolidar una adecuada gestión del organismo de cara a futuro y para lo que es imprescindible contar con una estructura de plantilla adecuada y estable:

- Autorización para la ejecución de un programa de carácter temporal,

con una duración de 18 meses y con un volumen de 240 efectivos.

- Cobertura de la totalidad de los puestos vacantes de la RPT (80 puestos) a través de funcionarios interinos.
- Definición de un modelo de cargas de trabajo - efectivos necesario que permita dimensionar adecuadamente la estructura de plantilla y que guíe las actuaciones que deban realizarse a futuro.

En este sentido, CCOO reitera que el Fondo de Garantía Salarial cumple una importante función en tiempos de crisis económica ya que, aún con limitaciones, garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de la empresa.

Las prestaciones del FOGASA en los siete meses transcurridos de 2013, han decrecido un 12,58% respecto al mismo periodo de 2013

Las prestaciones abonadas por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en los siete meses transcurrido de 2013 ascienden a 824.487 millones de euros, un 12,58% menos que en el mismo periodo de 2012. De esta cuantía, 245.954 millones corresponden al pago de salarios y 578.533 millones al pago de indemnizaciones.

El total de trabajadores que han percibido prestaciones en el periodo referido de 2013 han sido 138.978, un 14,56% menos que en igual periodo de 2012.

Los expedientes resueltos han sido 91.326, lo que supone un decremento del 12,32% sobre el mismo periodo de 2012.

Los expedientes resueltos por el organismo han afectado a 54.008 empresas, un 8% menos.

Según los sectores de actividad los trabajadores que han percibido prestaciones pertenecen en su mayoría al sector servicios, el 58%, a la construcción el 21%, a la industria el 19%, y al agrario el 1%.

Respecto a las prestaciones abonadas es igualmente en el sector servicios donde más prestaciones se han pagado, con un total de 450 millones, al sector industrial 182 millones, a la construcción 181 millones y al agrario 7 millones.

Las Comunidades Autónomas que han concentrado el mayor pago efectuado por el FOGASA hasta julio han sido Cataluña 200 millones, Andalucía 100 millones, Comunidad Valenciana 88 millones, Madrid 60 millones y País Vasco 60 millones. Estas cinco Comunidades consumen el 62% del total abonado.

Las Comunidades Autónomas que siguen a las anteriores en cuantía de prestaciones y que han pagado más de cuarenta millones de euros son: Galicia (50 millones), Castilla y León (49 millones) y Castilla La Mancha (41 millones).

Las comunidades que han pagado más de veinte millones de euros son, por or-

den de mayor a menor, Canarias (35) Aragón (30), y Baleares (22). Más de quince millones han pagado Extremadura (19), Murcia (19) y Navarra (15). Las comunidades que han pagado más de diez millones de euros son, Cantabria (14), Asturias (10) y La Rioja (10). Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla han pagado 0,472 millones:

El 84% de los trabajadores que han percibido prestaciones del FOGASA son de empresas con menos de 25 trabajadores. También ha sido en empresas de hasta 24 trabajadores donde mayor cuantía se ha abonado, un total de 651 millones de euros, que supone el 79% del total de las prestaciones abonadas.

23/08/2013 · 09:01 · Redacción

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 de modificación de la Ley 33/1998, de 5 de octubre, de prohibición total de minas anti-personal y armas de efecto similar.** [BOCG 20-9-2013]. Situación actual: Comisión de Asuntos Exteriores Enmiendas.
- **Proyecto de Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (procedente del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto).** [BOCG 20-9-2013]. Situación actual: Comisión de Empleo y Seguridad Social Enmiendas.
- **Proyecto de Ley de Evaluación Ambiental.** [BOCG 13-9-2013]. Situación actual: Comisión de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente Enmiendas.
- **Proyecto de Ley de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.** [BOCG 6-9-2013]. Situación actual: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Enmiendas.
- **Proyecto de Ley Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación.** [BOCG 5-9-2013]. Situación actual: Comisión de Economía y Competitividad Enmiendas.
- **Proyecto de Ley de garantía de la unidad de mercado.** [BOCG 16-7-2013]. Situación actual: Comisión de Economía y Competitividad Enmiendas Mesa - calificación.
- **Proyecto de Ley de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público.** [BOCG 16-7-2013]. Situación actual: Comisión de Hacienda y Administraciones Públicas Enmiendas.
- **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: Senado.
- **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 Informe.
- **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 Interior Enmiendas.
- **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 Dictamen.
- **Proyecto de Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas..** [BOCG 17-5-2013]. Situación actual: Comisión de Defensa. Enmiendas.
- **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: 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 transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.** [BOCG 7-9-2012]. Situación actual: Senado.

Revista de

Información Laboral

ÍNDICES Y DATOS SOCIO-ECONÓMICOS

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

REVISTA DE INFORMACIÓN LABORAL

Adelanto del IPC de AGOSTO 2013: Variación anual 1,5% (Datos del Instituto Nacional de Estadística)

Índice de Precios de Consumo: Julio 2013 Unidades: Base 2011 = 100 (Datos del Instituto Nacional de Estadística)	Índice	Variación mensual	Variación anual	Variación en lo que va de año
Nacional	103,701	-0,5	1,8	-0,6
Andalucía	103,189	-0,7	1,6	-0,7
Aragón	103,394	-0,6	1,7	-0,7
Asturias, Principado de	103,313	-0,7	1,8	-0,9
Baleares, Illes	104,321	-0,1	1,9	0
Canarias	102,34	-0,7	0,6	-1,1
Cantabria	104,827	-0,2	2,6	-0,2
Castilla y León	104,199	-0,4	2	-0,5
Castilla-La Mancha	103,481	-0,6	1,8	-0,7
Cataluña	104,562	-0,5	2,1	-0,5
Comunitat Valenciana	103,486	-0,6	1,6	-0,6
Extremadura	103,467	-0,8	1,7	-0,6
Galicia	103,54	-0,7	1,9	-0,7
Madrid, Comunidad de	103,579	-0,3	1,7	-0,5
Murcia, Región de	103,853	-0,7	2,3	-0,5
Navarra, Comunidad Foral de	104,324	0,1	1,8	-0,1
País Vasco	103,798	-0,3	2,2	-0,4
Rioja, La	103,479	-1	1,6	-1,2
Ceuta	102,201	-1,5	0,9	-1,3
Melilla	100,977	-1,4	0,2	-1,9

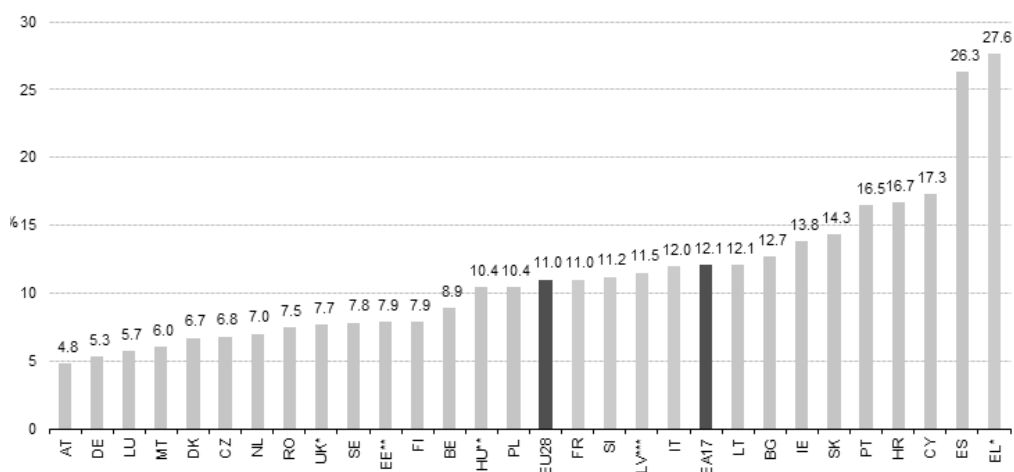
Mercado laboral. (Datos del SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social)	Desempleo Agosto 2013			Menores 25 años			Mayores 25 años		
	TOTAL	Hombre	Mujeres	TOTAL	Hombre	Mujeres	TOTAL	Hombre	Mujeres
Andalucía	1.046.483	510.285	536.198	111.180	56.207	54.973	935.303	454.078	481.225
Aragón	110.493	54.052	56.441	10.574	5.653	4.921	99.919	48.399	51.520
Asturias	99.559	49.559	50.000	8.083	4.355	3.728	91.476	45.204	46.272
Baleares (Illes)	69.500	36.910	32.590	5.974	3.189	2.785	63.526	33.721	29.805
Canarias	286.081	140.984	145.097	20.813	10.515	10.298	265.268	130.469	134.799
Cantabria	49.341	25.914	23.427	3.828	2.061	1.767	45.513	23.853	21.660
Castilla-La Mancha	250.630	117.032	133.598	27.075	14.211	12.864	223.555	102.821	120.734
Castilla y León	227.987	109.600	118.387	21.992	11.869	10.123	205.995	97.731	108.264
Cataluña	611.658	306.343	305.315	36.266	19.443	16.823	575.392	286.900	288.492
Com. Valenciana	573.486	280.815	292.671	46.531	25.092	21.439	526.955	255.723	271.232
Extremadura	144.333	65.293	79.040	19.442	10.107	9.335	124.891	55.186	69.705
Galicia	257.524	124.741	132.783	15.616	8.444	7.172	241.908	116.297	125.611
Madrid	543.905	260.555	283.350	41.167	21.637	19.530	502.738	238.918	263.820
Murcia (Región de)	151.152	73.829	77.323	14.078	7.275	6.803	137.074	66.554	70.520
Navarra	50.725	24.372	26.353	4.938	2.670	2.268	45.787	21.702	24.085
País Vasco	173.107	84.320	88.787	12.305	6.529	5.776	160.802	77.791	83.011
Rioja (La)	26.515	13.054	13.461	1.718	873	845	24.797	12.181	12.616
Ceuta	13.036	5.533	7.503	2.251	1.085	1.166	10.785	4.448	6.337
Melilla	13.268	5.702	7.566	2.532	1.224	1.308	10.736	4.478	6.258
Total nacional	4.698.783	2.288.893	2.409.890	406.363	212.439	193.924	4.292.420	2.076.454	2.215.966

SMI para el año 2013	Salario			IPREM	Diario — Euros	Mensual — Euros	Anual — Euros	Referencia al SMI sustituida por la referencia al IPREM		
	Mensual	Diario	Anual					Cuando se refieran al SMI en cómputo anual euros/año	Con exclusión de pagas extras euros/año	
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										
Empleados de hogar: 5,02 € por hora trabajada			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		

Euribor	Septbre. 2012	Octubre 2012	Novbre. 2012	Dicbre. 2012	Enero 2013	Febrero 2013	Marzo 2013	Abril 2013	Mayo 2013	Junio 2013	Julio 2013	Agosto 2013
	0,74	0,65	0,58	0,54	0,57	0,59	0,54	0,52	0,48	0,50	0,52	0,54 (provisional)

Datos del desempleo en la Unión Europea

Julio 2013

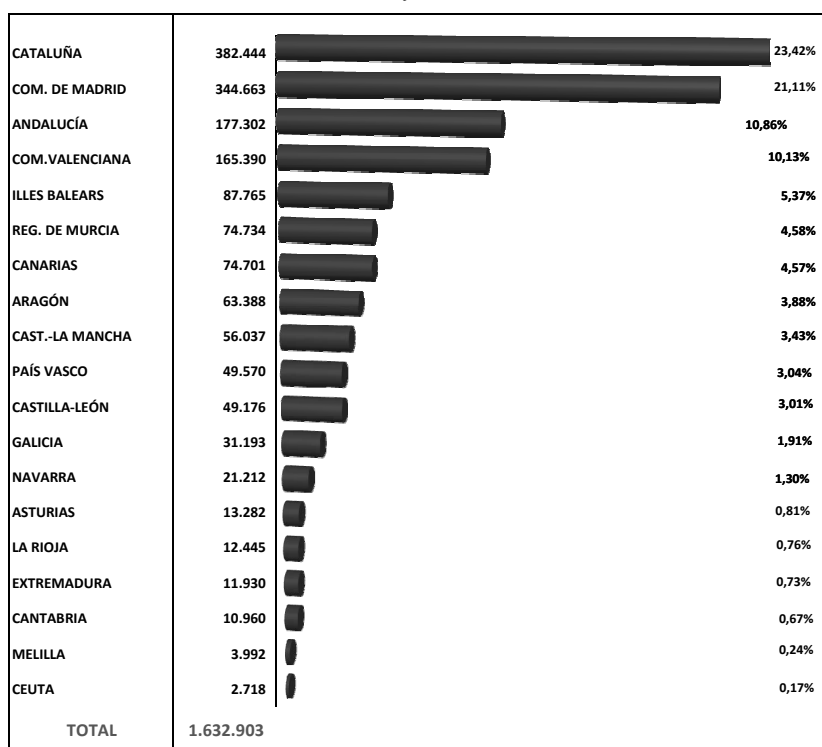


* Mayo 2013. ** Junio 2013. *** Q2 2013

Fuente: Eurostat

Afiliación de extranjeros Distribuidos por Comunidades Autónomas

Media julio 2013



Afiliación de extranjeros
Distribuidos por países de procedencia
Media julio 2013

	TOTAL GENERAL	General (1)	S.E. Agrario	S.E. Hogar	AUTÓNOMOS	MAR	CARBÓN	TOTAL
UNIÓN EUROPEA								
ALEMANIA	25.067	24.568	193	306	13.887	116	1	39.071
AUSTRIA	1.775	1.750	7	18	878	15	0	2.668
BELGICA	4.931	4.860	32	39	2.504	26	0	7.461
BULGARIA	47.204	33.404	6.739	7.061	4.488	26	0	51.719
CHIPRE	79	79	0	0	18	0	0	97
CROACIA	361	348	1	12	89	0	0	450
DINAMARCA	1.326	1.307	8	11	927	3	0	2.256
ESLOVAQUIA	2.529	2.411	71	47	302	10	7	2.848
ESLOVENIA	454	444	4	6	96	0	0	550
ESTONIA	482	450	17	15	80	0	0	561
FINLANDIA	1.254	1.241	3	10	514	6	0	1.774
FRANCIA	26.526	26.168	201	157	9.297	79	0	35.903
GRECIA	1.229	1.216	8	5	287	2	0	1.518
HUNGRÍA	2.478	2.365	60	53	464	3	13	2.958
IRLANDA	3.415	3.401	3	11	1.339	7	0	4.762
ITALIA	49.532	48.961	130	441	15.046	107	0	64.685
LETONIA	1.205	1.040	124	41	154	5	0	1.364
LITUANIA	5.411	3.770	1.475	166	505	11	0	5.928
LUXEMBURGO	66	62	2	2	30	0	0	96
MALTA	81	62	19	0	23	0	0	104
PAISES BAJOS	7.991	7.869	45	78	4.501	41	0	12.534
POLONIA	20.997	16.301	2.349	2.346	2.873	22	228	24.119
PORTUGAL	33.596	29.857	2.063	1.676	6.031	337	17	39.982
REINO UNIDO	34.307	33.939	194	174	18.667	147	0	53.121
REPUBLICA CHECA	2.647	2.525	77	45	377	13	33	3.070
RUMANIA	229.935	150.573	46.559	32.803	24.796	162	8	254.901
SUECIA	3.297	3.279	6	12	1.527	7	0	4.831
TOTAL UNIÓN EUROPEA	508.175	402.252	60.388	45.534	109.702	1.145	307	619.329
NO UNIÓN EUROPEA								
MARRUECOS	168.429	97.590	55.420	15.419	13.436	1.072	0	182.936
ECUADOR	93.928	61.163	17.572	15.194	3.782	28	0	97.738
CHINA	47.101	46.275	108	719	41.370	1	0	88.472
BOLIVIA	75.924	30.760	6.150	39.014	1.923	18	0	77.865
COLOMBIA	69.278	55.446	1.860	11.973	4.722	54	0	74.054
PERU	45.937	35.361	564	10.013	2.309	453	0	48.699
ARGENTINA	29.317	26.163	278	2.877	5.507	43	0	34.866
UCRANIA	32.066	20.446	1.809	9.811	2.173	41	1	34.281
PARAGUAY	32.672	12.246	731	19.695	927	8	0	33.607
DOMINICANA (REPUBLICA)	26.134	19.045	276	6.814	1.818	7	1	27.960
RESTO PAISES	274.263	196.331	28.231	49.702	36.874	1.956	3	313.096
TOTAL NO UE	895.050	600.824	112.996	181.230	114.840	3.679	5	1.013.573
TOTAL EXTRANJEROS	1.403.225	1.003.077	173.385	226.764	224.541	4.823	312	1.632.903

(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

CANARIAS

- Subvenciones destinadas a apoyar a las asociaciones profesionales agrarias de Canarias sin ánimo de lucro, 2013 [BOCanarias 9-8-2013]

Plazo: 10/09/2013.

Beneficiarios: Asociaciones Profesionales Agrarias de Canarias sin ánimo de lucro.

CANTABRIA

- Ayudas a la paralización definitiva de las actividades de pesca de los buques pesqueros de acuerdo con el Fondo Europeo de la Pesca (Cantabria) [BOCantabria 20-8-2013]

Plazo: 06/09/2013.

Beneficiarios: Personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes o cualquier otro tipo de agrupación.

- Subvenciones para la implantación del Proyecto Objetivo Cero Accidentes de Trabajo: integración de la prevención de riesgos laborales (Cantabria) [BOCantabria 12-8-2013]

Plazo: 27/09/2013.

Beneficiarios: Pequeñas y medianas empresas.

- Subvenciones del año 2013 de un programa específico para promover el mantenimiento del empleo autónomo (Cantabria) [BOCantabria 26-8-2013]

Plazo: 12/09/2013.

Beneficiarios: Trabajadoras por cuenta propia o autónomos.

CASTILLA-LA MANCHA

- Formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras, para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha [DOCM 1-8-2013]

Plazo: Ver convocatoria.

Beneficiarios: Organizaciones Empresariales y Sindicales; Confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales; Asociaciones de trabajadores/as autónomos/as de carácter intersectorial; centros y entidades de formación; Administraciones locales e instituciones públicas; Entidades sin ánimo de lucro; personas trabajadoras desempleadas.

EXTREMADURA

- Subvenciones para el fomento de la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma de Extremadura y se aprueba la convocatoria de dichas subvenciones para el ejercicio 2012-2013 [DOE 1-8-2013]

Plazo: 31/12/2013.

Beneficiarios: Pequeñas y medianas empresas (PYMES), personas físicas o jurídicas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, que, en su condición de empleadoras y cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos en la presente norma, realicen contrataciones con carácter estable.

- Incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura para el ejercicio 2013 [DOE 1-8-2013]

Plazo: 1 año a contar desde la entrada en vigor de la presente convocatoria.

Beneficiarios: Pequeñas y medianas empresas (PYMES), ya sean personas físicas o jurídicas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro.

REVISTA DE INFORMACIÓN LABORAL

- Subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas y empleadores de las personas empleadas de hogar, correspondientes al ejercicio 2013 (Extremadura) [DOE 8-8-2013]

Plazo: 1 mes.

Beneficiarios: Personas trabajadoras autónomas y empleadores de las personas empleadas de hogar.

- Incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura para el ejercicio 2013 [DOE 14-8-2013]

Plazo: 1 año a contar desde la entrada en vigor de la presente convocatoria.

Beneficiarios: Pequeñas y medianas empresas (PYMES), ya sean personas físicas o jurídicas, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro.

MURCIA

- Convocatoria de subvenciones del Programa Mixto Empleo-Formación (Murcia) [BORM 3-8-2013]

Plazo: 16/09/2013.

Beneficiarios: Jóvenes menores de veinticinco años, personas desempleadas de entre veinticinco años y cincuenta y cuatro años.

Revista de

Información Laboral

**LEGISLACIÓN Y CONVENIOS
EN LOS BOLETINES OFICIALES**

NACIONALES

(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO)

BOE 01-08-2013

- Resolución de 26 de junio de 2013. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2013, **IL 3519/2013**
- Pimad, S.A. Acuerdo Complementario, **IL 2877/2013**
- Pimad, S.A. Revisión salarial, **IL 2878/2013**
- Pimad, S.A. Revisión salarial, **IL 2879/2013**

BOE 03-08-2013

- Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto. Protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, **IL 3515/2013**
- Ley 13/2013, de 2 de agosto. Fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario, **IL 3507/2013**

BOE 08-08-2013

- Resolución de 23 de julio de 2013. Términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, **IL 3517/2013**

BOE 13-08-2013

- Grúas móviles autopropulsadas. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 3071/2013**
- Industria salinera, (Convenio colectivo). Prórroga, **IL 3069/2013**
- Cyrasa Seguridad, S.L. Acuerdo que modifica el Convenio colectivo, **IL 3065/2013**
- Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes. Revisión salarial, **IL 3066/2013**
- Initial Facilities Services, S.A. Convenio colectivo, **IL 3073/2013**

BOE 14-08-2013

- Grupo Ercros, S.A. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 3093/2013**
- Grupo Generali España, Grupo Generali; La Estrella, S.A., de Seguros y Reaseguros; Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E.; Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, S.A.; Generali España Holding, S.A.; Desarrollos Sanitarios. Convenio colectivo, **IL 3096/2013**

BOE 15-08-2013

- Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia, **IL 3508/2013**
- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

BOE 16-08-2013

- Resolución de 1 de agosto de 2013. Ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualifica-

ción profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, **IL 3516/2013**

BOE 17-08-2013

- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Convenio colectivo, **IL 3155/2013**
- Fertiberia, S.L. Convenio colectivo, **IL 3154/2013**

BOE 19-08-2013

- Derivados del cemento. Corrección de errores, **IL 3168/2013**
- Empresas de mediación en seguros privados. Convenio colectivo, **IL 3167/2013**
- Industrias de la madera. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3156/2013**
- Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtiduría de pieles para peletería. Prórroga, **IL 3157/2013**
- Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 151. Convenio colectivo, **IL 3160/2013**
- Masa Servicios, S.A., departamento de Instrumentación y Analizadores. Convenio colectivo, **IL 3161/2013**
- Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, S.L. Convenio colectivo, **IL 3164/2013**
- Verdifresh, S.L. Convenio colectivo, **IL 3165/2013**

BOE 21-08-2013

- Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. Convenio colectivo, **IL 3184/2013**
- Industrias cárnicas. Revisión salarial, **IL 3187/2013**
- Autotransporte Turístico Español, S.A. (ATESA). Convenio colectivo, **IL 3191/2013**
- Cegelec, S.A. Modificación, **IL 3190/2013**
- Grupo Axa Seguros, Axa Aurora, S.A.; Axa Aurora Ibérica, S.A. de Seguros y Reaseguros; Axa Aurora Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros; Axa-Aurora Informática, A.I.E.; Ayuda Legal, S.A. de Seguros y Reaseguros; y Axa Asesores Seguros e Inversiones Agencia de Seguros, S.A. Convenio colectivo, **IL 3182/2013**
- Grupo Mercantil ISS. Convenio colectivo, **IL 3195/2013**
- Helados y Postres, S.A. Convenio colectivo, **IL 3194/2013**
- Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A. Modificación, **IL 3180/2013**
- Kidsco Balance, S.L. Convenio colectivo, **IL 3193/2013**

BOE 22-08-2013

- Agencias de viajes. Convenio colectivo, **IL 3199/2013**
- Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.A.U. Convenio colectivo, **IL 3201/2013**

BOE 23-08-2013

- Pastas, papel y cartón. Convenio colectivo, **IL 3216/2013**

BOE 24-08-2013

- Resolución de 31 de julio de 2013. Procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, **IL 3520/2013**

BOE 28-08-2013

- Empresas de naturopatía y profesionales naturopatas. Convenio colectivo, **IL 3273/2013**
- Fabricación de conservas vegetales. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 3274/2013**
- Oficinas de farmacia. Prórroga, **IL 3268/2013**
- Telefónica de España, S.A.U. Modificación, **IL 3272/2013**

AUTONÓMICOS

ANDALUCÍA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA)

BOJA 14-08-2013

- Aparcamientos y garajes. Revisión salarial, **IL 3088/2013**
- Alvac, SA, Centro de trabajo de la Agencia Pública Puertos de Andalucía. Convenio colectivo, **IL 3092/2013**
- Cableven, S.L. Revisión salarial, **IL 3090/2013**
- Golf Turf Management, SL. Convenio colectivo, **IL 3089/2013**

BOJA 16-08-2013

- ABC Sevilla, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 3122/2013**
- Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. Prórroga, **IL 3120/2013**
- Fundación, Formación y Empleo de Andalucía (FO-REM-Andalucía). Modificación, **IL 3116/2013**
- Junta de Andalucía, personal laboral. Prórroga, **IL 3118/2013**

ARAGÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN)

BOA 05-08-2013

- Establecimientos Hospitalarios y de asistencia. Acuerdo Complementario, **IL 2924/2013**
- Unión Sindical Comisiones Obreras de Aragón. Prórroga, **IL 2923/2013**

BOA 06-08-2013

- Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud. Convenio colectivo, **IL 2931/2013**

BOA 07-08-2013

- Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 2980/2013**

BOA 12-08-2013

- Monitores de comedores escolares de colegios públicos. Interpretación, **IL 3264/2013**
- Dornier, S.A. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 3265/2013**

BOA 13-08-2013

- Cobega Embotellador, S.L.U., centros de Zaragoza y Huesca. Convenio colectivo, **IL 3068/2013**

BOA 14-08-2013

- Despachos de Graduados Sociales de Aragón. Prórroga, **IL 3101/2013**

BOA 20-08-2013

- Orden de 24 de julio de 2013. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en el coste de los servicios, en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 3510/2013**

BOA 23-08-2013

- Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 3233/2013**
- Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, personal funcionario. Acuerdo Complementario, **IL 3232/2013**

BOA 28-08-2013

- Entidad pública Aragonesa de Servicios Telemáticos. Adhesión, **IL 3281/2013**
- Instituto Tecnológico de Aragón. Pacto, **IL 3269/2013**
- Servicio Aragonés de Salud. Modificación del pacto, **IL 3275/2013**

ASTURIAS

(BOLETÍN OFICIAL
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS)

BOPA 02-08-2013

- Almacenes y almacenes mixtos de madera. Convenio colectivo, **IL 2892/2013**

BOPA 09-08-2013

- Ayuntamientos del Principado de Asturias, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3017/2013**

BOPA 10-08-2013

- Fabricantes de sidra. Convenio colectivo, **IL 3037/2013**
- Trabajos forestales y aserraderos de madera. Convenio colectivo, **IL 3039/2013**
- 112 Asturias. Prórroga, **IL 3036/2013**

BOPA 12-08-2013

- Resolución de 24 de julio de 2013. Modifica la Resolución por la que se aprueban las Instrucciones para la aplicación del complemento a la prestación económica en situación de incapacidad temporal de los empleados públicos de la Administración y de sus Organismos y Entes Públicos, **IL 3518/2013**
- Derivados del cemento. Revisión salarial, **IL 3040/2013**

BOPA 14-08-2013

- Estiba y Desestiba del puerto de Avilés. Convenio colectivo, **IL 3098/2013**

BOPA 16-08-2013

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 3121/2013**
- Centro Comunitario de Transfusión del Principado de Asturias. Modificación, **IL 3117/2013**

BOPA 21-08-2013

- Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil. Prórroga, **IL 3175/2013**
- Cruz Roja Española. Modificación, **IL 3174/2013**

BOPA 23-08-2013

- Almacenistas y embotelladores de vino. Convenio colectivo, **IL 3212/2013**
- Farmastur, 2010, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 3213/2013**

BOPA 27-08-2013

- Ayuntamiento de Avilés, personal funcionario. Modificación, **IL 3257/2013**

BALEARS, ILLES

(BOLETÍN OFICIAL DE LAS ILLES BALEARS)

BOIB 03-08-2013

- Empresa Funeraria Municipal, S.A. (EFMSA), personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2910/2013**

BOIB 31-08-2013

- Orden de 29 de agosto de 2013. Modifica la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 10 de marzo de 2008 de creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, **IL 3512/2013**
- Exhibición cinematográfica. Convenio colectivo, **IL 3309/2013**
- General de Servicios ITV, SA, Isla de Mallorca. Convenio colectivo, **IL 3308/2013**
- Globalia Mantenimiento Aeronáutico, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 3310/2013**

CANARIAS

(BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS)

BOCanarias 16-08-2013

- Servicon Atlántico, S.L. Convenio colectivo, **IL 3128/2013**

BOCanarias 20-08-2013

- Secofuert Investigación. Convenio colectivo, **IL 3171/2013**

BOCanarias 21-08-2013

- Canarias Airlines, Compañía de Aviación, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 3188/2013**

CANTABRIA

(BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA)

BOCantabria 01-08-2013

- Dynasol Elastómeros, S.A., centro de Gajano. Corrección de errores, **IL 2875/2013**

BOCantabria 08-08-2013

- Asturiana de Zinc, S.A., centro de Hinojedo. Convenio colectivo, **IL 3002/2013**
- Derivados del Flúor, S.A., centro de Ontón-Castro Urdiales. Convenio colectivo, **IL 3006/2013**
- Electro Crisol Metal, S.A. (ECRIMESA), centro de Santander. Convenio colectivo, **IL 3011/2013**
- Forjas de Cantabria, S.L. Convenio colectivo, **IL 3010/2013**
- General de Asfaltos y Servicios, S.L. (GEASER), recogida de residuos sólidos urbanos del Ayuntamiento de Torrelavega. Revisión salarial, **IL 3008/2013**
- Miguel Ángel Bodegas Villa, limpieza pública viaria y recogida de basuras de Santoña. Convenio colectivo, **IL 3004/2013**

BOCantabria 14-08-2013

- Agrario. Revisión salarial, **IL 3099/2013**
- Transporte de viajeros por carretera. Interpretación, **IL 3100/2013**

- Aguas Torrelavega, S.A., centro de Torrelavega. Prórroga, **IL 3103/2013**
- Fluidocontrol, S.A., centro de Brazomar (Castro-Urdiales). Convenio colectivo, **IL 3105/2013**
- Froxa, S.A. Prórroga, **IL 3107/2013**
- Trefilerías Quijano, S.A., centro de Los Corrales de Buelna. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 3104/2013**

BOCantabria 16-08-2013

- Miguel Ángel Bodegas Villa, limpieza pública viaria y recogida de basuras de Santoña. Corrección de errores, **IL 3125/2013**

BOCantabria 19-08-2013

- Manufacturas Maras S.L. Convenio colectivo, **IL 3163/2013**
- Real Sociedad de Tennis de Santander, sección de espectáculos y deportes, limpieza y cocina. Prórroga, **IL 3166/2013**

BOCantabria 30-08-2013

- DHL Express Cantabria Spain S.L. Convenio colectivo, **IL 3296/2013**

CASTILLA Y LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN)

BOCYL 07-08-2013

- Grupo ITEVELESA, S.L., Centros de trabajo de Castilla y León. Plan, **IL 2982/2013**

BOCYL 08-08-2013

- Orden EYE/660/2013, de 31 de julio. Modifica el Anexo II de la Ord. EYE/136/2013, 7-III, por la que se convoca para el año 2013 el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral (Castilla y León), **IL 3514/2013**

BOCYL 27-08-2013

- Servicio de Salud de Castilla y León. Pacto, **IL 3261/2013**

CASTILLA-LA MANCHA

(DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA)

DOCM 01-08-2013

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla La-Mancha, **IL 3511/2013**

DOCM 02-08-2013

- Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2893/2013**

DOCM 05-08-2013

- Gestión Fuente Liviana, S.L. Prórroga, **IL 2914/2013**

DOCM 16-08-2013

- Decreto 57/2013, de 12 de agosto. Regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, **IL 3506/2013**

CATALUÑA
(DIARIO OFICIAL
DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA)

DOGC 01-08-2013

- Comercio de vidrio, loza, cerámica y similares. Revisión salarial, **IL 2884/2013**
- Torrefactores de café y sucedáneos. Convenio colectivo, **IL 2883/2013**

DOGC 05-08-2013

- Oficinas y despachos. Convenio colectivo, **IL 2929/2013**

DOGC 06-08-2013

- Colectividades. Convenio colectivo, **IL 2932/2013**

DOGC 07-08-2013

- Agropecuario. Convenio colectivo, **IL 2981/2013**

DOGC 12-08-2013

- Centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados. Acuerdo Complementario, **IL 3051/2013**
- Escuelas de educación especial. Acuerdo Complementario, **IL 3049/2013**

DOGC 13-08-2013

- Clubes de natación. Convenio colectivo, **IL 3078/2013**
- Talleres para disminuidos psíquicos. Acuerdo Complementario, **IL 3077/2013**

DOGC 21-08-2013

- Tiempo libre educativo y sociocultural. Acuerdo Complementario, **IL 3176/2013**

DOGC 30-08-2013

- Orden EMO/202/2013, de 22 de agosto. Calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014, **IL 3513/2013**

EXTREMADURA
(DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA)

DOE 01-08-2013

- Ayuntamiento de Alcuéscar, personal funcionario. Acta que modifica el Acuerdo colectivo, **IL 2880/2013**
- Servicio Extremeño de Salud, personal funcionario y laboral. Pacto, **IL 2881/2013**

DOE 02-08-2013

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 2901/2013**
- Institución Ferial de Extremadura y sus empresas filiales (FEVAL). Convenio colectivo, **IL 2900/2013**

DOE 08-08-2013

- Transporte de mercancías por carretera. Corrección de errores, **IL 3001/2013**

DOE 09-08-2013

- Decreto 148/2013, de 6 de agosto. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2014, **IL 3504/2013**
- Cristian Lay, S.A. e Industrias Cristian Lay, S.A. Modificación, **IL 3021/2013**

DOE 12-08-2013

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

DOE 13-08-2013

- Industrias de la madera. Calendario laboral, **IL 3074/2013**
- Transporte de mercancías por carretera. Modificación, **IL 3075/2013**

DOE 14-08-2013

- Industrias de panadería. Convenio colectivo, **IL 3102/2013**
- Servicios Extremeños, S.A. (SERVEX, S.A.), limpieza del Hospital Virgen del Puerto de Plasencia. Convenio colectivo, **IL 3106/2013**

DOE 26-08-2013

- Industrias de la madera. Calendario laboral, **IL 3246/2013**

DOE 27-08-2013

- Hispanomoción, S.A., centro de Badajoz. Convenio colectivo, **IL 3260/2013**

GALICIA
(DIARIO OFICIAL DE GALICIA)

DOG 08-08-2013

- Decreto 127/2013, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2014, **IL 3503/2013**

DOG 21-08-2013

- Daorje Medioambiente, S.A e Plantas de Transferencia zona I e II-Geseco. Laudo arbitral, **IL 3192/2013**

MADRID
(BOLETÍN OFICIAL
DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

BOCM 03-08-2013

- NH Hoteles, Sociedad Anónima, hotel NH Eurobuilding. Convenio colectivo, **IL 2928/2013**

BOCM 09-08-2013

- Aciturri Composites, Sociedad Limitada. Acta de mediación, **IL 3029/2013**

BOCM 10-08-2013

- Comercial Sermasa, Sociedad Limitada. Convenio colectivo, **IL 3048/2013**
- Emsule, S.A. Convenio colectivo, **IL 3047/2013**

BOCM 24-08-2013

- Oficinas de importación y exportación. Revisión salarial, **IL 3239/2013**
- Clece, Ayuda a Domicilio. Acuerdo de mediación, **IL 3249/2013**
- Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A. (CE-SA), centro de Getafe. Prórroga, **IL 3240/2013**
- Urbaser, S.A., Colmenarejo RBU LPV. Convenio colectivo, **IL 3234/2013**

BOCM 26-08-2013

- Marhan Suministros, Sociedad Limitada. Acta de mediación, **IL 3256/2013**

BOCM 30-08-2013

- Ortrat, Sociedad Limitada. Acuerdo de mediación, **IL 3307/2013**
- Transportes García de la Fuente, S.A. Acuerdo de mediación, **IL 3306/2013**

BOCM 31-08-2013

- Industria, servicios e instalaciones del metal. Convenio colectivo, **IL 3319/2013**
- Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos. Convenio colectivo, **IL 3316/2013**
- Sempsa Joyería Platería, S.A., fábrica de Vallecas. Convenio colectivo, **IL 3318/2013**
- Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3314/2013**
- Tranvía de Parla, S.A. Convenio colectivo, **IL 3315/2013**

MURCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA)

BORM 10-07-2013

- Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia, **IL 3508/2013**
- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

BORM 01-08-2013

- Orden de 24 de julio de 2013. Modifica la Orden de 24 de enero de 2013, de subvenciones dirigidas a instituciones sin fin de lucro para el desarrollo de programas destinados a la integración sociolaboral y mejora de la empleabilidad (Murcia), **IL 758/2013**

BORM 13-08-2013

- Servicio Murciano de Salud. Acuerdo Complementario, **IL 3080/2013**

BORM 23-08-2013

- Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros. Convenio colectivo, **IL 3214/2013**

NAVARRA

(BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA)

BON 01-08-2013

- Resolución 341/2013, de 23 de julio. Establece el del calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014 con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, **IL 3523/2013**

BON 02-08-2013

- Comercio de la madera y corcho. Prórroga, **IL 2896/2013**
- Industrias de la madera. Prórroga, **IL 2894/2013**
- Asociación Navarra de Familiares y Amigos de Deficientes Mentales (ANFAS). Convenio colectivo, **IL 2895/2013**
- Fundiciones de Vera, S.A. (FUNVERA), de Bera/Vera de Bidasoa. Convenio colectivo, **IL 2897/2013**
- Gureak Navarra, S.L.U., centro de Noáin. Convenio colectivo, **IL 2899/2013**

BON 05-08-2013

- Ademobel Navarra, S.L., Orkoien. Convenio colectivo, **IL 2921/2013**
- Ayuntamiento de Tafalla, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2922/2013**
- Escuela de Música de Zizur Mayor. Convenio colectivo, **IL 2920/2013**

BON 08-08-2013

- Comercio textil. Revisión salarial, **IL 2998/2013**

- Gestión Asistencia Ribera, S.L. Convenio colectivo, **IL 3016/2013**
- Gestión Social San Adrián, de Mendavia. Convenio colectivo, **IL 2999/2013**
- Institución Oberena, Pamplona. Convenio colectivo, **IL 3000/2013**

BON 09-08-2013

- Comercio de ganadería. Prórroga, **IL 3020/2013**
- Gestión Asistencia Ribera, S.L., de Cáseda. Convenio colectivo, **IL 3019/2013**
- TRW Automotive España, S.L., Pamplona. Plan, **IL 3018/2013**

BON 16-08-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3123/2013**

BON 21-08-2013

- Industria textil. Prórroga, **IL 3178/2013**
- Oficinas y despachos. Convenio colectivo, **IL 3177/2013**

BON 22-08-2013

- Servicios auxiliares. Prórroga, **IL 3197/2013**
- Maquinaria y Servicios Eca, S.A.L., de Mutilva Alta. Convenio colectivo, **IL 3198/2013**

BON 23-08-2013

- Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra (TASUBINSA). Convenio colectivo, **IL 3215/2013**

BON 26-08-2013

- Ayuntamiento de la Villa de Cabanillas. Corrección de errores, **IL 3255/2013**

BON 28-08-2013

- Sarriopapel y Celulosa, S.A., de Leitza. Convenio colectivo, **IL 3267/2013**

BON 30-08-2013

- Ayuntamiento de Barañain. Convenio colectivo, **IL 3298/2013**

PAÍS VASCO

(BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO)

BOPV 06-08-2013

- GUE, S.A. Prórroga, **IL 2934/2013**

RIOJA, LA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA)

BOR 16-08-2013

- Alfarería. Prórroga, **IL 3131/2013**
- Industrias vinícolas y alcoholeras. Convenio colectivo, **IL 3135/2013**
- Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja. Prórroga, **IL 3137/2013**
- Unión Tostadora, S.A., de Logroño. Modificación, **IL 3133/2013**

BOR 28-08-2013

- Resolución nº 1.204, de 26 de agosto de 2013. Acuerdo de Gobierno por el que se aprueba el calendario de festivos laborales para el año 2014 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 3522/2013**

VALENCIANA, COMUNIDAD
(DIARIO OFICIAL DE LA COMUNITAT
VALENCIANA)

DOCV 01-08-2013

- Resolución de 4 de julio de 2013. Acuerdo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana sobre el Compromiso de Actuación en Materia de Ultraactividad (código 80100025072012) (Valenciana, Comunida, **IL 3521/2013**)
- Dornier, S.A. Revisión salarial, **IL 2876/2013**

DOCV 05-08-2013

- Aseguramiento Técnico de la Calidad, S.L. (ATECSL), Xàtiva, Ondara y Ontinyent. Convenio colectivo, **IL 2917/2013**
- Fontestad, S.A. Revisión salarial, **IL 2918/2013**

DOCV 06-08-2013

- Generalitat Valenciana, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 2930/2013**

PROVINCIALES

ÁLAVA
(BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ALAVA)

BOTHA 14-08-2013

- Ayuntamiento de San Millán. Acuerdo Complementario, **IL 3111/2013**

BOTHA 16-08-2013

- Ayuntamiento de Legutio. Acuerdo Complementario, **IL 3124/2013**

ALBACETE
(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE ALBACETE)

BOP 21-08-2013

- Transportes en general. Convenio colectivo, **IL 3196/2013**

BOP 23-08-2013

- Campo. Convenio colectivo, **IL 3222/2013**
- Construcción y obras públicas. Prórroga, **IL 3224/2013**
- Derivados del cemento. Convenio colectivo, **IL 3223/2013**
- Consorcio de Servicios Sociales. Prórroga, **IL 3229/2013**
- Severiano Servicio Móvil, S.A., personal de archivo de historias clínicas. Prórroga, **IL 3230/2013**

BOP 26-08-2013

- Industrias de ebanistería, carpintería y afines. Convenio colectivo, **IL 3245/2013**
- Clínica Nuestra Señora del Rosario de Albacete, S.A. Revisión salarial, **IL 3235/2013**

ALICANTE
(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE ALICANTE)

BOP 13-08-2013

- Industrias de la madera y corcho. Convenio colectivo, **IL 3060/2013**

BOP 26-08-2013

- Consignatarios de buques y transitarios. Convenio colectivo, **IL 3250/2013**
- Aguas del Arco Mediterráneo, S.A. (Agamed), de Torrevieja. Convenio colectivo, **IL 3252/2013**

BOP 28-08-2013

- Comercio del metal. Acuerdo Complementario, **IL 3277/2013**
- Empleados de fincas urbanas. Convenio colectivo, **IL 3279/2013**
- Salas de Bingo. Convenio colectivo, **IL 3278/2013**

ALMERÍA
(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA)

BOP 06-08-2013

- Grupo El Árbol, Distribución y Supermercados, S.A. Acuerdo de mediación, **IL 2943/2013**
- Instituto Municipal de Deportes del El Ejido. Adhesión al Convenio colectivo, **IL 2942/2013**
- Mip System Agro, S.L. Convenio colectivo, **IL 2944/2013**

BOP 21-08-2013

- Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil. Convenio colectivo, **IL 3183/2013**
- Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general. Convenio colectivo, **IL 3181/2013**
- Asociación Adis Meridianos, Centro Enlace Almería. Modificación, **IL 3186/2013**
- Ayuntamiento de Almería, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3189/2013**
- Ayuntamiento de Níjar, personal laboral. Modificación, **IL 3185/2013**

BOP 22-08-2013

- Ayuntamiento de Taberno, personal laboral. Modificación, **IL 3207/2013**
- Gestión de Servicios Públicos de Huércal Overa, S.L. Convenio colectivo, **IL 3208/2013**
- Yesos, Escayolas y Derivados, S.A. (YEDESA). Convenio colectivo, **IL 3206/2013**

BOP 23-08-2013

- Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A. Convenio colectivo, **IL 3227/2013**

BOP 30-08-2013

- Ayuntamiento de Vúcar, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 3300/2013**
- Ayuntamiento de Vúcar, personal funcionario. Acuerdo Complementario, **IL 3301/2013**

ÁVILA
(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA)

BOP 01-08-2013

- Industria de la panadería. Convenio colectivo, **IL 2886/2013**

BOP 08-08-2013

- Pastelería y confitería. Convenio colectivo, **IL 3003/2013**

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

BADAJOS (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ)

BOP 07-08-2013

- Ayuntamiento de Almendralejo, personal funcionario. Modificación, **IL 2997/2013**

BARCELONA (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

BOP 05-08-2013

- Ayuntamiento de Malgrat de Mar, personal laboral. Modificación, **IL 2912/2013**
- Sintermetal, S.A., centro de Ripollet. Prórroga, **IL 2913/2013**

BOP 07-08-2013

- Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs, Personal funcionario y laboral. Acuerdo regulador, **IL 2989/2013**

BOP 08-08-2013

- Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución y depuración de agua. Prórroga, **IL 3005/2013**
- Confeitería, pastelería y bollería. Prórroga, **IL 3007/2013**
- Licores. Convenio colectivo, **IL 3012/2013**
- Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas. Convenio colectivo, **IL 3009/2013**

BOP 12-08-2013

- DHL Express Barcelona Spain, S.L., Centro de trabajo del Aeropuerto del Prat. Convenio colectivo, **IL 3044/2013**

BOP 27-08-2013

- Construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 3263/2013**

BURGOS (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE BURGOS)

BOP 13-08-2013

- Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados. Convenio colectivo, **IL 3061/2013**
- Peluquería de señoras. Convenio colectivo, **IL 3062/2013**

BOP 26-08-2013

- Compañía Minera Río Tirón. Convenio colectivo, **IL 3253/2013**

BOP 27-08-2013

- Industria de hostelería. Convenio colectivo, **IL 3262/2013**

CÁDIZ (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ)

BOP 01-08-2013

- Ayuntamiento de Castellar de la Frontera, Personal funcionario. Prórroga, **IL 2885/2013**

BOP 02-08-2013

- Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción. Convenio colectivo, **IL 2902/2013**

BOP 06-08-2013

- Autransa, S.L. Convenio colectivo, **IL 2941/2013**

BOP 07-08-2013

- ORV Española del Transporte y Logística, S.L. Convenio colectivo, **IL 2990/2013**

BOP 28-08-2013

- Transportes urbanos de viajeros. Convenio colectivo, **IL 3284/2013**
- Flight Training Services, S.L., aeropuerto de Jerez de la Frontera. Prórroga, **IL 3286/2013**

BOP 29-08-2013

- Industrias y almacenes de la madera. Convenio colectivo, **IL 3289/2013**
- Atese, centro de Puerto de Algeciras. Acuerdo de mediación, **IL 3291/2013**
- Atese, centro de Alcaidesa. Acuerdo de mediación, **IL 3292/2013**
- Intelsur, S.L. Acuerdo de mediación, **IL 3290/2013**

BOP 30-08-2013

- Jerez Recaudación y Servicios, S.A. (JEREYSSA). Prórroga, **IL 3303/2013**

CASTELLÓN (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN)

BOP 01-08-2013

- Pépsico Foods, AIE. Convenio colectivo, **IL 2888/2013**
- UTE saneamiento urbano Castellón, servicios de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria de Castellón. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2887/2013**

BOP 10-08-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3041/2013**
- Cerámicas Tres Estilos, S.L. Convenio colectivo, **IL 3045/2013**

BOP 22-08-2013

- Pozos de riego agrícolas. Convenio colectivo, **IL 3211/2013**
- Facsa-Edar, funcionamiento y mantenimiento de estaciones depuradoras de aguas residuales de la provincia de Castellón. Convenio colectivo, **IL 3210/2013**

BOP 29-08-2013

- Ayuntamiento de Burriana, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 3293/2013**

CIUDAD REAL (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL)

BOP 09-08-2013

- Comercio en general. Convenio colectivo, **IL 3025/2013**
- Cámara Oficial de Comercio e Industria. Convenio colectivo, **IL 3027/2013**

BOP 12-08-2013

- Industrias de panadería. Modificación y revisión salarial, **IL 3043/2013**

- Azul Lavandería Industrial, S.L., de Miguelturra. Convenio colectivo, **IL 3053/2013**
- Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.), limpieza viaria, desinsectación y desinfección de Puertollano. Convenio colectivo, **IL 3052/2013**

BOP 28-08-2013

- Agrícola y ganadero. Convenio colectivo, **IL 3285/2013**

CÓRDOBA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA)

BOP 12-08-2013

- Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo, **IL 3050/2013**

BOP 30-08-2013

- Hispanomoción, S.A. Convenio colectivo, **IL 3305/2013**
- Serviman O.A.A. Prórroga y revisión, **IL 3304/2013**

CORUÑA (A)

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA)

BOP 06-08-2013

- Concello de Cambre, personal laboral. Prórroga, **IL 2945/2013**

BOP 07-08-2013

- Hijos de José Pan de Soraluce, S.A. Convenio colectivo, **IL 2991/2013**

BOP 14-08-2013

- Comercio vario. Prórroga, **IL 3091/2013**
- Empresa Mixta de Aguas de Ferrol (EMAFESA). Convenio colectivo, **IL 3094/2013**

BOP 22-08-2013

- Distrigalicia, S.L.U., centros de Culleredo, Ames e Fene. Convenio colectivo, **IL 3203/2013**
- Sporting Club Casino de A Coruña. Convenio colectivo, **IL 3205/2013**

BOP 30-08-2013

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 3294/2013**

GIRONA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE GIRONA)

BOP 01-08-2013

- Conservatorio de Música Isaac Albéniz de la Diputación de Girona. Prórroga, **IL 2889/2013**

BOP 07-08-2013

- Interskol Power Tools, S.L., Ripoll. Convenio colectivo, **IL 2992/2013**

BOP 13-08-2013

- Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua. Prórroga, **IL 3063/2013**
- Sociedad Anónima Vichy Catalán, centro de Caldes de Malavella. Prórroga y modificación del Convenio colectivo, **IL 3067/2013**

GRANADA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE GRANADA)

BOP 20-08-2013

- Ayuntamiento de Alhendín, personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 3173/2013**

GUADALAJARA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA)

BOP 07-08-2013

- LCN Automotive Equipment, S.A. Convenio colectivo, **IL 2993/2013**
- LCN Mecánica, S.L. Convenio colectivo, **IL 2994/2013**

BOP 09-08-2013

- Ayuntamiento de Cifuentes, personal laboral. Corrección de errores, **IL 3028/2013**

BOP 14-08-2013

- Carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros aglomerados y almacenistas de madera. Convenio colectivo, **IL 3109/2013**
- Evaristo Hernández, S.L., centro de Molina de Aragón. Convenio colectivo, **IL 3108/2013**

GUIPÚZCOA

(BOLETÍN OFICIAL DE GIPUZKOA)

BOG 05-08-2013

- Ayuntamiento de Olaberria. Modificación, **IL 2926/2013**
- Ayuntamiento de Orio. Acuerdo Complementario, **IL 2927/2013**
- Estampaciones Gipuzkoa, S.A. Convenio colectivo, **IL 2925/2013**

BOG 06-08-2013

- Alcad, S.L. Convenio colectivo, **IL 2935/2013**
- Ayuntamiento de Berrobi. Acuerdo Complementario, **IL 2937/2013**
- Punt Roma, S.L. Convenio colectivo, **IL 2936/2013**

BOG 07-08-2013

- Ayuntamiento de Bidegoian. Acuerdo colectivo, **IL 2984/2013**

BOG 13-08-2013

- Ayuntamiento de Alzaga. Acuerdo Complementario, **IL 3058/2013**
- Ayuntamiento de Arama. Acuerdo Complementario, **IL 3059/2013**

BOG 14-08-2013

- Ayuntamiento de Itsasondo. Acuerdo Complementario, **IL 3086/2013**
- Ayuntamiento de Lizartza. Acuerdo Complementario, **IL 3087/2013**

BOG 17-08-2013

- Integra Manbtenimiento Gestión y Servicios Integrales CEE. Convenio colectivo, **IL 3463/2013**

BOG 19-08-2013

- Ayuntamiento de Hernialde. Acuerdo Complementario, **IL 3153/2013**

BOG 20-08-2013

- Ayuntamiento de Alegia. Acuerdo Complementario, **IL 3170/2013**

BOG 22-08-2013

- Ayuntamiento de Alegia. Acuerdo Complementario, **IL 3204/2013**

BOG 23-08-2013

- Ayuntamiento de Oñati, personal laboral. Acuerdo Complementario, **IL 3225/2013**

BOG 30-08-2013

- Ayuntamiento de Balarriain. Acuerdo Complementario, **IL 3295/2013**

HUELVA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE HUELVA)

BOP 06-08-2013

- Industrias de derivados del cemento. Prórroga, **IL 2938/2013**
- Lavanderías industriales. Convenio colectivo, **IL 2939/2013**
- Montajes. Prórroga, **IL 2940/2013**
- Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A. Convenio colectivo, **IL 2947/2013**

BOP 30-08-2013

- Industrias de la construcción y obras públicas. Convenio colectivo, **IL 3302/2013**

HUESCA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE HUESCA)

BOP 13-08-2013

- Ayuntamiento de Monzón, personal laboral. Prórroga, **IL 3083/2013**

LEÓN

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN)

BOP 02-08-2013

- Industria de la madera, primera transformación. Convenio colectivo, **IL 2903/2013**
- Industria de la madera, segunda transformación. Convenio colectivo, **IL 2904/2013**

BOP 12-08-2013

- Comercio de la madera y mueble. Revisión salarial, **IL 3042/2013**
- Cooperativa Vega Esla. Convenio colectivo, **IL 3046/2013**

LUGO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LUGO)

BOP 13-08-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3079/2013**
- Arborejardin, S.L. Convenio colectivo, **IL 3082/2013**
- Ascan Empresa Constructora y de Gestión, S.A., centro de Chantada. Convenio colectivo, **IL 3081/2013**

MÁLAGA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA)

BOP 02-08-2013

- Puerto Deportivo José Banús. Revisión salarial, **IL 2906/2013**

BOP 07-08-2013

- Instituto de Formación, Socorrismo, Salvamento y Emergencias, S.L. Convenio colectivo, **IL 2996/2013**
- I.S.S. Facility Services, Servicio de limpieza del Hospital Costa del Sol. Convenio colectivo, **IL 2995/2013**

BOP 08-08-2013

- Limpieza de aviones. Convenio colectivo, **IL 3013/2013**

BOP 23-08-2013

- Real Club de Golf Las Brisas. Prórroga y revisión, **IL 3228/2013**

OURENSE

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE OURENSE)

BOP 06-08-2013

- Transporte de mercancías por carretera. Prórroga, **IL 2933/2013**

BOP 16-08-2013

- Ecourense, UTE, Limpieza urbana, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos del Ayuntamiento de Ourense. Convenio colectivo, **IL 3127/2013**

PALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE PALENCIA)

- Comercio del metal. Acuerdo Complementario, **IL 3129/2013**
- Comercio en general. Acuerdo Complementario, **IL 3130/2013**

BOP 19-08-2013

- Comercio en general. Interpretación, **IL 3158/2013**

BOP 26-08-2013

- Industrias de hostelería. Interpretación, **IL 3244/2013**

PONTEVEDRA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA)

BOP 14-08-2013

- Agencias marítimas. Convenio colectivo, **IL 3112/2013**

BOP 16-08-2013

- Almacenistas de madera. Prórroga, **IL 3134/2013**
- Mármoles y piedras. Revisión salarial, **IL 3132/2013**
- Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.L. Convenio colectivo, **IL 3136/2013**

BOP 19-08-2013

- Cespa S.A., limpieza pública e interiores contratados con el Ayuntamiento de Pontevedra. Convenio colectivo, **IL 3159/2013**

BOP 20-08-2013

- Aluminios Padrón, S.A. Modificación, **IL 3172/2013**

BOP 21-08-2013

- Comercio de muebles. Convenio colectivo, **IL 3179/2013**

BOP 22-08-2013

- Harinas y Sémolas del Noroeste, S.A. (HASENOSA), centro de Gándaras de Budiño. Convenio colectivo, **IL 3200/2013**

BOP 23-08-2013

- Comercio y manufacturas de vidrio plano. Convenio colectivo, **IL 3217/2013**

BOP 26-08-2013

- MARFRÍO, SA. Convenio colectivo, **IL 3241/2013**

BOP 27-08-2013

- Mediterránea de Catering, S.L., personal de cocina y alimentación del Hospital Meixoeiro de Vigo. Revisión salarial, **IL 3258/2013**

BOP 28-08-2013

- Construcción. Revisión salarial, **IL 3271/2013**
- Maderas Iglesias, S.A., centros de Puxeiros (Vigo), San-güñeda (Mos) y Pontellas (O Porriño). Convenio colectivo, **IL 3270/2013**

BOP 29-08-2013

- Recolte, Servicios y Medio Ambiente, S.A.U., servicio de recogida de R.S.U. de la Mancomunidad de Morrazo. Convenio colectivo, **IL 3287/2013**

BOP 30-08-2013

- Codisoil, S.A. Convenio colectivo, **IL 3299/2013**

SALAMANCA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA)

BOP 05-08-2013

- Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad. Convenio colectivo, **IL 2919/2013**
- Mirat Fertilizantes, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 2915/2013**
- Sociedad Anónima Mirat. Convenio colectivo, **IL 2916/2013**

BOP 12-08-2013

- Comercio de ganadería. Convenio colectivo, **IL 3031/2013**
- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 3030/2013**
- Pompas fúnebres. Convenio colectivo, **IL 3032/2013**

BOP 13-08-2013

- Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa. Convenio colectivo, **IL 3064/2013**

BOP 14-08-2013

- Enusa Industrias Avanzadas, S.A., centro de Juzbado. Acuerdo de mediación, **IL 3095/2013**
- Mirat Fertilizantes, S.L.U. Corrección de errores, **IL 3097/2013**

BOP 16-08-2013

- Industrias de la madera. Convenio colectivo, **IL 3119/2013**

BOP 28-08-2013

- Cruz Roja Española, personal de la Oficina Provincial. Convenio colectivo, **IL 3282/2013**

SANTA CRUZ DE TENERIFE

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

BOP 12-08-2013

- Ayuntamiento de Arona y Organismos Autónomos. Acuerdo Complementario, **IL 3054/2013**

BOP 16-08-2013

- Comercio de automóviles, accesorios y recambios. Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo, **IL 3150/2013**
- Comercio de bazares. Revisión salarial, **IL 3142/2013**
- Comercio textil, calzado y piel. Revisión salarial, **IL 3151/2013**
- Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), Gas Butano y Propano. Convenio colectivo, **IL 3145/2013**
- Hostelería. Acta, **IL 3144/2013**
- Hostelería. Revisión salarial, **IL 3152/2013**
- Acciona Facility Services, SAU, Locales del Aeropuerto Tenerife Norte (Los Rodeos). Pacto, **IL 3141/2013**
- Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L., Hotel Barceló Varadero. Pacto, **IL 3148/2013**
- Barceló Hotels Canarias, S.L., Hotel Barceló Santiago. Pacto, **IL 3147/2013**
- Gran Hotel Santiago del Teide, SA, Hotel Costa Los Gigantes. Pacto, **IL 3139/2013**
- Remolcadores y Barcasas de Tenerife, S.A. Convenio colectivo, **IL 3149/2013**
- Santacrucera de Aguas, S.L. Adhesión al Convenio colectivo, **IL 3143/2013**
- UTE Arona Sufi Hermanos Cazorla, Gestión de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria del Municipio de Arona. Convenio colectivo, **IL 3146/2013**

BOP 23-08-2013

- Gestión Insular para el Deporte, la Cultura y el Ocio (IDE-CO). Convenio colectivo, **IL 3226/2013**
- Urbaser, S.A., Centro de San Miguel de Abona. Convenio colectivo, **IL 3221/2013**

BOP 28-08-2013

- Paradise Trading, S.L., Aptos. Paradise Club, Monterey y Sunningdale Villale. Corrección de errores, **IL 3276/2013**

SEGOVIA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA)

BOP 07-08-2013

- El Adelantado de Segovia, S.L. Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo, **IL 2983/2013**

BOP 09-08-2013

- Construcción y obras públicas. Revisión salarial, **IL 3024/2013**

SEVILLA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE SEVILLA)

BOP 07-08-2013

- Diputación Provincial, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 2985/2013**
- Diputación provincial, Personal funcionario. Acuerdo regulador, **IL 2986/2013**

LEGISLACIÓN Y CONVENIOS EN LOS BOLETINES OFICIALES

BOP 10-08-2013

- Ayuntamiento de Dos Hermanas, personal laboral. Acuerdo colectivo, **IL 3055/2013**

BOP 12-08-2013

- Ayuntamiento de Lebrija, personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3056/2013**

BOP 24-08-2013

- A.E.S.A.D. (Asociación Sevillana del Servicio de Ayuda a Domicilio). Convenio colectivo, **IL 3242/2013**

SORIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA)

BOP 02-08-2013

- Cespa Gestión de Residuos, S.A., Planta de Reciclaje y tratamiento de RSU de Golmayo. Convenio colectivo, **IL 2907/2013**

BOP 23-08-2013

- Industrias de panadería. Acuerdo de mediación, **IL 3220/2013**
- Serrerías. Convenio colectivo, **IL 3219/2013**

BOP 26-08-2013

- Industrias de panadería. Convenio colectivo, **IL 3251/2013**
- Talher, S.A. Acuerdo de mediación, **IL 3254/2013**

BOP 28-08-2013

- Comercio. Convenio colectivo, **IL 3280/2013**

TARRAGONA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA)

BOP 01-08-2013

- Imesapi, S.A., personal de cabinas telefónicas. Prórroga, **IL 2890/2013**

BOP 10-08-2013

- Industrias del aceite y sus derivados. Convenio colectivo, **IL 3033/2013**
- Ardagh Metal Packaging Reus, S.A. (Ardagh Group), centro de Reus. Convenio colectivo, **IL 3034/2013**

BOP 13-08-2013

- Empresa Comarcal de Serveis Mediambientals del Baix Penedès, S.L. (ECOBP, SL). Convenio colectivo, **IL 3072/2013**

BOP 22-08-2013

- FCC Medio Ambiente, S.A., limpieza pública de El Vendrell. Convenio colectivo, **IL 3209/2013**

TOLEDO

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE TOLEDO)

- Aceites y derivados. Convenio colectivo, **IL 3202/2013**

BOP 23-08-2013

- Hostelería. Convenio colectivo, **IL 3218/2013**

BOP 26-08-2013

- Mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates. Convenio colectivo, **IL 3248/2013**

VALENCIA

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA)

BOP 01-08-2013

- Palau de les Arts Reina Sofia, fundació de la Comunitat Valenciana. Prórroga, **IL 2891/2013**

BOP 02-08-2013

- Minas de sílices, caolines y arcillas. Prórroga, **IL 2905/2013**

BOP 03-08-2013

- Supermercados y autoservicios. Convenio colectivo, **IL 2911/2013**

BOP 07-08-2013

- Serrerías y fábricas de envases de madera. Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo, **IL 2987/2013**

BOP 08-08-2013

- Comercio de actividades diversas. Convenio colectivo, **IL 3014/2013**
- Arcelormittal Sagunto, S.L. Convenio colectivo, **IL 3015/2013**

BOP 09-08-2013

- Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes. Convenio colectivo, **IL 3026/2013**

BOP 10-08-2013

- Refractarios Especiales, S.A. (REFRACTA), centro de Quart de Poblet. Revisión salarial, **IL 3035/2013**

BOP 12-08-2013

- Siro El Espinar, S.L., planta de Navarrés. Acuerdo Complementario, **IL 3038/2013**

BOP 13-08-2013

- Club de Golf Escorpión. Convenio colectivo, **IL 3070/2013**

BOP 28-08-2013

- Nuestra Señora del Buen Consejo, S.L. Adhesión, **IL 3283/2013**

BOP 29-08-2013

- Financiera Maderera, S.A., centro de Utiel. Prórroga, **IL 3288/2013**

BOP 31-08-2013

- Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes. Corrección de errores, **IL 3313/2013**

VALLADOLID

(BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID)

BOP 10-08-2013

- Industria siderometalúrgica. Acuerdo de mediación, **IL 3057/2013**

BOP 13-08-2013

- Asientos de Castilla y León, S.A. Convenio colectivo, **IL 3084/2013**
- Cruz Roja Española de Valladolid, personal de la Oficina Provincial. Modificación del Convenio colectivo, **IL 3085/2013**

BOP 16-08-2013

- Ayuntamiento de Renedo de Esgueva, personal laboral. Corrección de errores, **IL 3138/2013**

BOP 24-08-2013

- Cespa, S.A., servicios de recogida de basuras de la Mancomunidad de Tierras de Medina. Convenio colectivo, **IL 3237/2013**
- Redalsa, S.A. Convenio colectivo, **IL 3236/2013**

VIZCAYA

(BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA)

BOB 01-08-2013

- Diputación Foral de Vizcaya y sus Organismos Autónomos, personal funcionario. Prórroga, **IL 2882/2013**

BOB 02-08-2013

- Ayuntamiento de Murueta. Acuerdo Complementario, **IL 2909/2013**

BOB 07-08-2013

- Manufacturas Eléctricas, S.A. (MESA). Convenio colectivo, **IL 2979/2013**

BOB 13-08-2013

- Bizkaiko Basalan A.B., S.A. Acuerdo Complementario, **IL 3076/2013**

BOB 14-08-2013

- Ayuntamiento de Erandio. Acuerdo de modificación, **IL 3110/2013**
- Ayuntamiento de Gatika. Acuerdo Complementario, **IL 3115/2013**
- Ayuntamiento de Güenes. Acuerdo Complementario, **IL 3114/2013**

BOB 16-08-2013

- Ayuntamiento de Munitibar. Acuerdo Complementario, **IL 3126/2013**

BOB 19-08-2013

- Panaderías. Prórroga, **IL 3162/2013**

BOB 26-08-2013

- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3243/2013**
- Transportes de mercancías por carretera. Convenio colectivo, **IL 3247/2013**

BOB 27-08-2013

- DHL Express Bizkaia Spain, S.L., Centro de Leioa. Convenio colectivo, **IL 3259/2013**

ZAMORA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA)

BOP 02-08-2013

- Urbaser, S.A., centro de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos de Zamora. Convenio colectivo, **IL 2908/2013**

BOP 07-08-2013

- Industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa. Convenio colectivo, **IL 2988/2013**

BOP 23-08-2013

- Lactalis Zamora, S.L.U. Convenio colectivo, **IL 3231/2013**

ZARAGOZA

(BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA)

BOP 02-08-2013

- Diputación Provincial, personal laboral. Modificación, **IL 2898/2013**

BOP 06-08-2013

- Ayuntamiento de Zuera, personal laboral. Modificación del Convenio colectivo, **IL 2946/2013**

BOP 09-08-2013

- Comercio de calzado. Convenio colectivo, **IL 3022/2013**
- Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo, **IL 3023/2013**

BOP 14-08-2013

- Key Automotive Borja, S.A., centro de Borja. Convenio colectivo, **IL 3113/2013**

BOP 16-08-2013

- Ayuntamiento de Pastriz, Personal laboral. Convenio colectivo, **IL 3140/2013**

BOP 19-08-2013

- Actividades agropecuarias. Convenio colectivo, **IL 3169/2013**

BOP 28-08-2013

- Comunidad General de Regantes del Canal de Bárdenas. Convenio colectivo, **IL 3266/2013**

BOP 30-08-2013

- Planta Lechera Utebo, S.L. Convenio colectivo, **IL 3297/2013**

Revista de

Información Laboral

LEGISLACIÓN

- **Normas de interés:**

- Principales aspectos del RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

- **Repertorio cronológico de legislación.**
- **Repertorio analítico de legislación.**

PRINCIPALES ASPECTOS DEL RD-L 11/2013, DE 2 DE AGOSTO, PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN EL ORDEN ECONÓMICO Y SOCIAL

(BOE del 3)

Puede verse el Real Decreto-Ley 11/2013 en [lexnovaonline](http://lexnovaonline.IL), IL 3515/2013

OBJETIVOS

Con el RD-L 11/2013 se regulan una serie de medidas de distinto orden, que pasamos a sistematizar del modo siguiente:

- Impulso de reformas en sectores de actividad (infraestructuras, transportes y vivienda).
- Medidas a adoptar tras el accidente ferroviario de Santiago de Compostela.
- Reforma de la protección de los trabajadores a tiempo parcial.
- Mayor seguridad jurídica de los perceptores de desempleo.
- Ajustes en la regulación de las normas de la Comisión negociadora y período de consultas en despidos, suspensión y reducción de jornada colectivos, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue del convenio colectivo.
- Colaboración público-privada en el ámbito de la intermediación laboral. Agencias de colaboración.
- Régimen fiscal aplicable a determinados acuerdos de arrendamiento financiero.

REFORMA DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (ART. 5 RD-L 11/2013)

Se cubre el vacío legal creado tras la declaración de inconstitucionalidad y nulidad de parte de la DA 7ª LGSS por la STC 61/2013, respecto a la cuantía y al derecho a las prestaciones, pensiones y subsidios de los trabajadores a tiempo parcial, en orden a conseguir equidad respecto a los trabajadores a tiempo completo.

Reglas para causar derechos a las prestaciones

Para que el trabajador a tiempo parcial cause derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las reglas siguientes:

1.^a Determinación de días cotizados

- Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial.
- El coeficiente de parcialidad se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial. El resultado es el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.
- Al número de días se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo. El resultado es el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

2.^a Cálculo de coeficiente global de parcialidad

- Es igual al número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

- En caso de incapacidad temporal, el cálculo se realizará sobre los últimos cinco años.
- En caso de subsidio por maternidad y paternidad, el cálculo se realizará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

3.ª Período mínimo de cotización

- El período mínimo de cotización será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.
- En los casos que se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

Cuantía de la pensión de jubilación e IP derivada de enfermedad común

- A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.
- El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la DT 21ª, con la siguiente excepción: Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.

Norma afectada: DA 7.ª LGSS

Derecho transitorio (DT 1.ª RD-L 11/2013) Prestaciones denegadas y en trámite respecto de trabajadores a tiempo parcial.

- El RD-L será de aplicación para causar derecho a las prestaciones que con anterioridad a su entrada en vigor hubiesen sido denegadas por no acreditar período mínimo de cotización.
- En el supuesto de cumplirse el período mínimo exigido con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante se entenderá producido en la fecha originaria, sin perjuicio de que los efectos económicos del reconocimiento tengan una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor.
- Excepcionalmente, todas aquellas prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, se regirán por lo dispuesto en el mismo y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la prestación.

MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA PARA LOS PERCEPTORES DEL DESEMPLEO (ARTS. 6, 7 Y 8 RD-L 11/2013)

Se exige estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente y mantener la inscripción a través de la renovación de la demanda de empleo para percibir y conservar la prestación o el subsidio.

Normas afectadas: arts. 207 y 209 LGSS y art. 24.4.b) LISOS

Se incorporan dos nuevos supuestos de suspensión de la prestación, previa comunicación y autorización de la Entidad gestora:

- Residencia en el extranjero por un periodo continuado inferior a 12 meses para:
 - Búsqueda o realización de un trabajo.
 - Perfeccionamiento profesional.
 - Cooperación internacional.

- Estancia en el extranjero por un periodo no superior a 90 días al año natural.

En todo caso, no tendrá consideración de estancia ni de traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año.

Normas afectadas: arts. 212, 213, 215, 231 y 233 LGSS y art. 27.4 de la Ley 56/2003, de Empleo

Refuerzo de la validez de las citaciones y comunicaciones por medios electrónicos, previo consentimiento expreso del beneficiario.

Normas afectadas: art. 24.3.d) y 24.4 LISOS

El empresario tiene la obligación de comunicar al SEPE, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo y suspensión o reducción de jornada, así como las variaciones del calendario inicial o el horario de trabajo afectado por la reducción.

Normas afectadas: art. 22.13 LISOS

Se adoptan medidas para evitar la compatibilización indebida de la solicitud o percibo de prestación por desempleo y subsidio con el trabajo por cuenta ajena cuando el empresario o trabajador solicitan alta en la Seguridad Social fuera de plazo tras la actuación inspectora (DF 3.ª RD-L)

Normas afectadas: art. 28 RD 625/1985

COMISIÓN NEGOCIADORA Y PERÍODO DE CONSULTAS (ARTS. 9, 10 Y 11 Y DF 4ª RD-L 11/2013)

En los periodos de consultas para negociar las condiciones de los traslados colectivos, de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de suspensiones de empleo y reducciones de jornada, de despidos colectivos, así como de la inaplicación de los convenios colectivos se incluyen las siguientes novedades (art. 9 y DF 4.ª RD-L 11/2013):

- Se llevarán a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.
- La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
- La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.
- La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Además, se incorporan nuevas exigencias de la información que debe facilitar la empresa ante un despido colectivo:

- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
- Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España,

deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Normas afectadas: arts. 40, 41, 51 y 82 del ET y 3, 4, 6, 17, 19, 26, 27 y 28 del RD 1483/2012

Derecho transitorio (DT 2.ª RD-L 11/2013) Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación.

- Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable así como los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

Modificaciones en la Ley Concursal (art. 10 RD-L 11/2013):

Se incluyen modificaciones en la tramitación de los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso:

- La representación corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Transcurridos los plazos indicados en dicho artículo sin que los trabajadores hayan designado representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que la empresa pertenezca.
- El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores.

Normas afectadas: art. 64.2 y 64.6 de la Ley 22/2003, Concursal.

Derecho transitorio (DT 2ª RD-L 11/2013) Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación.

- Lo dispuesto en los artículos 64.2 y 64.6 de la Ley Concursal, será aplicable a los procedimientos concursales que se encuentren en curso a la fecha de su entrada en vigor, para la tramitación del expediente y adopción de las medidas que se soliciten desde entonces y supongan la extinción, suspensión o modificación colectiva de los contratos de trabajo.

Modificaciones en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (art. 11 RD-L 11/2013):

En la modalidad procesal de despido colectivo:

- Se aclaran las causas de nulidad del despido colectivo:
 - Cuando el empresario no haya realizado el período de consultas.

- Cuando el empresario no haya entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del ET.
 - Cuando el empresario no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del ET.
 - Cuando el empresario no haya obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista.
 - Cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Se permite que las sentencias que declaren nulo el despido colectivo sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales.

Normas afectadas: arts. 124 y 247 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social.

Derecho transitorio (DT 3.^a RD-L 11/2013) Régimen procesal aplicable a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

La modificación de los artículos 124 y 247 de la LRJS será de aplicación respecto de los procesos por despidos colectivos que se inicien a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA EN EL ÁMBITO DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL. AGENCIAS DE COLOCACIÓN (DF 2.^a RD-L 11/2013)

Se establece como obligación de las agencias de colocación no subcontratar con terceros la realización de la actividad objeto de la autorización concedida, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.

ENTRADA EN VIGOR (DF 10.^a RD-L 11/2013)

El día siguiente a su publicación en el BOE, esto es el 4 de agosto de 2013.

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE LEGISLACIÓN

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
2013					
JUNIO					
26	NACIONAL. Resolución de 26 de junio de 2013. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2013 (BOE 1-08-13).....	3519/2013	24	ASTURIAS. Resolución de 24 de julio de 2013. Modifica la Resolución por la que se aprueban las Instrucciones para la aplicación del complemento a la prestación económica en situación de incapacidad temporal de los empleados públicos de la Administración y de sus Organismos y Entes Públicos (BOPA 12-08-13)	3510/2013
JULIO					
4	VALENCIANA, COMUNIDAD. Resolución de 4 de julio de 2013. Acuerdo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana sobre el Compromiso de Actuación en Materia de Ultraactividad (código 80100025072012) (Valenciana, Comunidad (DOCV 1-08-13))....	3521/2013	30	CASTILLA-LA MANCHA. Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla La-Mancha (DOCM 1-08-13).	3518/2013
8	MURCIA. Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia (BORM 10-07-13).....	3508/2013	31	NACIONAL. Resolución de 31 de julio de 2013. Procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral (BOE 24-08-13)	3520/2013
8	MURCIA. Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia) (BORM 10-07-13)	3509/2013	31	CASTILLA Y LEÓN. Orden EYE/660/2013, de 31 de julio. Modifica el Anexo II de la Ord. EYE/136/2013, 7-III, por la que se convoca para el año 2013 el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral (Castilla y León) (BOCYL 8-08-13)	3514/2013
23	NACIONAL. Resolución de 23 de julio de 2013. Términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero (BOE 8-08-13)	3517/2013	AGOSTO		
23	NAVARRA. Resolución 341/2013, de 23 de julio. Establece el del calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014 con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra (BON 1-08-13)	3523/2013	1	NACIONAL. Resolución de 1 de agosto de 2013. Ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero (BOE 16-08-13)	3516/2013
24	ARAGÓN. Orden de 24 de julio de 2013. Prestaciones del Sistema para la Autono-		1	GALICIA. Decreto 127/2013, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autó-	

Día	Materia	Marginal	Día	Materia	Marginal
	noma de Galicia del calendario laboral para el año 2014 (DOG 8-08-13)	3503/2013	12	EXTREMADURA. Decreto 57/2013, de 12 de agosto. Regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha	3506/2013
2	NACIONAL. Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto. Protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE 3-08-13)	3515/2013	22	CATALUÑA. Orden EMO/202/2013, de 22 de agosto. Calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014 (DOGC 30-08-13)	3513/2013
	<i>(Puede verse el análisis del RD-L 11/2013 en el apartado «Normas de Interés»)</i>		26	Rioja, La. Resolución nº 1.204, de 26 de agosto de 2013. Acuerdo de Gobierno por el que se aprueba el calendario de festivos laborales para el año 2014 en la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR 28-08-13)	3522/2013
2	NACIONAL. Ley 13/2013, de 2 de agosto. Fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario (BOE 3-08-13)	3507/2013	29	BALEARS, Illes. Orden de 29 de agosto de 2013. Modifica la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 10 de marzo de 2008 de creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB 31-08-13)	3512/2013
6	EXTREMADURA. Decreto 148/2013, de 6 de agosto. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2014 (DOE 9-08-13)	3504/2013			
6	EXTREMADURA. Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE 12-08-13).	3505/2013			

REPERTORIO ANALÍTICO DE LEGISLACIÓN

ACUERDOS INTERPROFESIONALES O INTERCONFEDERALES

Negociación colectiva

Valenciana, Comunidad

- Resolución de 4 de julio de 2013. Acuerdo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana sobre el Compromiso de Actuación en Materia de Ultraactividad (código 80100025072012) (Valenciana, Comunidad, **IL 3521/2013**)

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

Organismos y órganos

Balears, Illes

- Orden de 29 de agosto de 2013. Modifica la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 10 de marzo de 2008 de creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, **IL 3512/2013**

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

Organización administrativa

Balears, Illes

- Orden de 29 de agosto de 2013. Modifica la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 10 de marzo de 2008 de creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, **IL 3512/2013**

ARAGÓN

- Orden de 24 de julio de 2013. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en el coste de los servicios, en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 3510/2013**

ASTURIAS

- Resolución de 24 de julio de 2013. Modifica la Resolución por la que se aprueban las Instrucciones para la aplicación del complemento a la prestación económica en situación de incapacidad temporal de los empleados públicos de la Administración y de sus Organismos y Entes Públicos, **IL 3518/2013**

AUTÓNOMOS AUTOEMPLEO

Formación e inserción profesional

Castilla-La Mancha

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la forma-

ción profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla La-Mancha, **IL 3511/2013**

BALEARS, ILLES

- Orden de 29 de agosto de 2013. Modifica la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 10 de marzo de 2008 de creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, **IL 3512/2013**

BENEFICIOS FISCALES

Murcia

- Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia, **IL 3508/2013**

CAJAS DE AHORRO

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

CALENDARIO LABORAL

Navarra

- Resolución 341/2013, de 23 de julio. Establece el del calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014 con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, **IL 3523/2013**

CASTILLA Y LEÓN

- Orden EYE/660/2013, de 31 de julio. Modifica el Anexo II de la Ord. EYE/136/2013, 7-III, por la que se convoca para el año 2013 el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral (Castilla y León), **IL 3514/2013**

CASTILLA-LA MANCHA

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla La-Mancha, **IL 3511/2013**

CATALUÑA

- Orden EMO/202/2013, de 22 de agosto. Calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014, **IL 3513/2013**

CESIÓN DE TRIBUTOS

Comunidades Autónomas

Murcia

- Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia, **IL 3508/2013**

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

COOPERATIVAS

Nacional

- Ley 13/2013, de 2 de agosto. Fomento de la integración de cooperativas y de otras entidades asociativas de carácter agroalimentario, **IL 3507/2013**

Formación e inserción profesional

Castilla-La Mancha

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla-La-Mancha, **IL 3511/2013**

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Base de cotización

Nacional

- Resolución de 23 de julio de 2013. Términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, **IL 3517/2013**

CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Nacional

- Resolución de 31 de julio de 2013. Procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, **IL 3520/2013**

DEPENDENCIA

Aragón

- Orden de 24 de julio de 2013. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en el coste de los servicios, en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 3510/2013**

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

EMPLEO

Fomento de empleo

Nacional

- Resolución de 1 de agosto de 2013. Ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, **IL 3516/2013**

Castilla y León

- Orden EYE/660/2013, de 31 de julio. Modifica el Anexo II de la Ord. EYE/136/2013, 7-III, por la que se convoca para el año 2013 el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral (Castilla y León), **IL 3514/2013**

EXTRANJEROS

Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

Nacional

- Resolución de 26 de junio de 2013. Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el tercer trimestre de 2013, **IL 3519/2013**

EXTREMADURA

- Decreto 148/2013, de 6 de agosto. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2014, **IL 3504/2013**
- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

FIESTAS

Laborales

Galicia

- Decreto 127/2013, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2014, **IL 3503/2013**

FOMENTO DEL EMPLEO

Programas

Nacional

- Resolución de 1 de agosto de 2013. Ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, **IL 3516/2013**

Castilla y León

- Orden EYE/660/2013, de 31 de julio. Modifica el Anexo II de la Ord. EYE/136/2013, 7-III, por la que se convoca para el año 2013 el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral (Castilla y León), **IL 3514/2013**

FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

Castilla-La Mancha

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla-La-Mancha, **IL 3511/2013**

FORMACIÓN PROFESIONAL

Cualificación profesional inicial

Nacional

- Resolución de 31 de julio de 2013. Procedimiento de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, **IL 3520/2013**

FUNCIONARIOS

Extremadura

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

FUNCIONARIOS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Extremadura

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Normas generales

Extremadura

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del per-

sonal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

GALICIA

- Decreto 127/2013, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2014, **IL 3503/2013**

GESTIÓN TRIBUTARIA

Procedimiento

Reconocimiento de beneficios fiscales

Murcia

- Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia, **IL 3508/2013**

INCAPACIDAD TEMPORAL

Prestación económica

Nacional

- Resolución de 23 de julio de 2013. Términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, **IL 3517/2013**

Asturias

- Resolución de 24 de julio de 2013. Modifica la Resolución por la que se aprueban las Instrucciones para la aplicación del complemento a la prestación económica en situación de incapacidad temporal de los empleados públicos de la Administración y de sus Organismos y Entes Públicos, **IL 3518/2013**

INSERCIÓN Y REINSERCIÓN SOCIO-LABORAL

Fomento de empleo

Castilla y León

- Orden EYE/660/2013, de 31 de julio. Modifica el Anexo II de la Ord. EYE/136/2013, 7-III, por la que se convoca para el año 2013 el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral (Castilla y León), **IL 3514/2013**

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Baleares, Illes

- Orden de 29 de agosto de 2013. Modifica la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 10 de marzo de 2008 de creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, **IL 3512/2013**

MURCIA

- Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia, **IL 3508/2013**
- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Nacional

- Resolución de 23 de julio de 2013. Términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enferme-

dades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente del 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, **IL 3517/2013**

NAVARRA

- Resolución 341/2013, de 23 de julio. Establece el del calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014 con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, **IL 3523/2013**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Valenciana, Comunidad

- Resolución de 4 de julio de 2013. Acuerdo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana sobre el Compromiso de Actuación en Materia de Ultraactividad (código 80100025072012) (Valenciana, Comunida, **IL 3521/2013**

PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Extremadura

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

PRESTACIONES

Asturias

- Resolución de 24 de julio de 2013. Modifica la Resolución por la que se aprueban las Instrucciones para la aplicación del complemento a la prestación económica en situación de incapacidad temporal de los empleados públicos de la Administración y de sus Organismos y Entes Públicos, **IL 3518/2013**

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Personas en situación de dependencia

Aragón

- Orden de 24 de julio de 2013. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en el coste de los servicios, en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 3510/2013**

Nivel de protección

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

Procedimiento

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

PRESTACIONES

Sociales y asistenciales

Aragón

- Orden de 24 de julio de 2013. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, la capacidad económica de los beneficiarios y su participación en el coste de los servicios, en la Comunidad Autónoma de Aragón, **IL 3510/2013**

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

RIOJA, LA

- Resolución nº 1.204, de 26 de agosto de 2013. Acuerdo de Gobierno por el que se aprueba el calendario de festivos laborales para el año 2014 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 3522/2013**

SEGURIDAD SOCIAL

Cotización

Nacional

- Resolución de 23 de julio de 2013. Términos para la aplicación a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social del coeficiente de 0,055 al que se refiere el artículo 24.1 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, **IL 3517/2013**

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Organismos

Murcia

- Ley 6/2013, de 8 de julio. Medidas en materia tributaria del sector público, de política social y otras medidas administrativas (Murcia), **IL 3509/2013**

SINDICATOS

Subvenciones y ayudas

Castilla-La Mancha

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla La-Mancha, **IL 3511/2013**

SOCIEDADES LABORALES

Formación e inserción profesional

Castilla-La Mancha

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla La-Mancha, **IL 3511/2013**

SUBVENCIONES PÚBLICAS

Fomento de empleo

Nacional

- Resolución de 1 de agosto de 2013. Ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, **IL 3516/2013**

Castilla y León

- Orden EYE/660/2013, de 31 de julio. Modifica el Anexo II de la Ord. EYE/136/2013, 7-III, por la que se convoca para el año 2013 el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral (Castilla y León), **IL 3514/2013**

Formación e inserción profesional

Castilla-La Mancha

- Orden de 30 de julio de 2013. Modifica la Orden de 15/11/2012, por la que se regula el desarrollo de la formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta en el ámbito territorial de Castilla La-Mancha, **IL 3511/2013**

TASAS

Murcia

- Ley 5/2013, de 8 de julio. Apoyo a los emprendedores y a la competitividad e internacionalización de las pequeñas

y medianas empresas (PYMES) de la Región de Murcia, **IL 3508/2013**

TIEMPO DE TRABAJO

Calendario laboral

Cataluña

- Orden EMO/202/2013, de 22 de agosto. Calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014, **IL 3513/2013**

Navarra

- Resolución 341/2013, de 23 de julio. Establece el del calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014 con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, **IL 3523/2013**

Rioja, La

- Resolución nº 1.204, de 26 de agosto de 2013. Acuerdo de Gobierno por el que se aprueba el calendario de festivos laborales para el año 2014 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 3522/2013**

Fiestas laborales

Cataluña

- Orden EMO/202/2013, de 22 de agosto. Calendario oficial de fiestas laborales para el año 2014, **IL 3513/2013**

Rioja, La

- Resolución nº 1.204, de 26 de agosto de 2013. Acuerdo de Gobierno por el que se aprueba el calendario de festivos laborales para el año 2014 en la Comunidad Autónoma de La Rioja, **IL 3522/2013**

Horario de trabajo

Extremadura

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

Jornada

Extremadura

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

Calendario laboral

Extremadura

- Decreto 148/2013, de 6 de agosto. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2014, **IL 3504/2013**

Fiestas

Extremadura

- Decreto 148/2013, de 6 de agosto. Calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2014, **IL 3504/2013**

Galicia

- Decreto 127/2013, de 1 de agosto. Fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2014, **IL 3503/2013**

Permisos y licencias

Extremadura

- Decreto 149/2013, de 6 de agosto. Regula la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **IL 3505/2013**

VALENCIANA, COMUNIDAD

- Resolución de 4 de julio de 2013. Acuerdo de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana sobre el Compromiso de Actuación en Materia de Ultraactividad (código 80100025072012) (Valenciana, Comunidad, **IL 3521/2013**)

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

ACEITE Y DERIVADOS

- Tarragona: Industrias del aceite y sus derivados
Convenio colectivo [BOP 10-8-2013], **IL 3033/2013**
- Toledo: Aceites y derivados
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3202/2013**

ACTIVIDADES NO ESPECÍFICAS

- Nacionales: Empresas de naturopatía y profesionales naturopatas
Convenio colectivo [BOE 28-8-2013], **IL 3273/2013**

AGUA

- Barcelona: Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución y depuración de agua
Prórroga [BOP 8-8-2013], **IL 3005/2013**
- Castellón: Pozos de riego agrícolas
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3211/2013**
- Girona: Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua
Prórroga [BOP 13-8-2013], **IL 3063/2013**

ALIMENTACIÓN

- Cataluña: Torrefactores de café y sucedáneos
Convenio colectivo [DOGC 1-8-2013], **IL 2883/2013**
- Ávila: Pastelería y confitería
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3003/2013**
- Barcelona: Confitería, pastelería y bollería
Prórroga [BOP 8-8-2013], **IL 3007/2013**
- Toledo: Mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3248/2013**

ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, EDITORIALES, ETC.

- Nacionales: Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares
Convenio colectivo [BOE 21-8-2013], **IL 3184/2013**

BINGO

- Alicante: Salas de Bingo
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3278/2013**

BUTANO

- Santa Cruz De Tenerife: Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), Gas Butano y Propano
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3145/2013**

CAMPO

- Cantabria: Agrario
Revisión salarial [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3099/2013**

- Cataluña: Agropecuario
Convenio colectivo [DOGC 7-8-2013], **IL 2981/2013**
- Albacete: Campo
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3222/2013**
- Ciudad Real: Agrícola y ganadero
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3285/2013**
- Zaragoza: Actividades agropecuarias
Convenio colectivo [BOP 19-8-2013], **IL 3169/2013**

CÁRNICAS

- Nacionales: Industrias cárnicas
Revisión salarial [BOE 21-8-2013], **IL 3187/2013**

COMERCIO

- Asturias: Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil
Prórroga [BOPA 21-8-2013], **IL 3175/2013**
- Cataluña: Comercio de vidrio, loza, cerámica y similares
Revisión salarial [DOGC 1-8-2013], **IL 2884/2013**
- Madrid: Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos
Convenio colectivo [BOCM 31-8-2013], **IL 3316/2013**
- Navarra: Comercio de ganadería
Prórroga [BON 9-8-2013], **IL 3020/2013**
- Navarra: Comercio de la madera y corcho
Prórroga [BON 2-8-2013], **IL 2896/2013**
- Navarra: Comercio textil
Revisión salarial [BON 8-8-2013], **IL 2998/2013**
- Alicante: Comercio del metal
Acuerdo Complementario [BOP 28-8-2013], **IL 3277/2013**
- Barcelona: Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3009/2013**
- Burgos: Mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores
Convenio colectivo [BOP 2-9-2013], **IL 3311/2013**
Modificación y revisión salarial [BOP 2-9-2013], **IL 3312/2013**
- Ciudad Real: Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3025/2013**
- Coruña (A): Comercio vario
Prórroga [BOP 14-8-2013], **IL 3091/2013**
- León: Comercio de la madera y mueble
Revisión salarial [BOP 12-8-2013], **IL 3042/2013**
- Palencia: Comercio del metal
Acuerdo Complementario [BOP 16-8-2013], **IL 3129/2013**
- Palencia: Comercio en general
Acuerdo Complementario [BOP 16-8-2013], **IL 3130/2013**
Interpretación [BOP 19-8-2013], **IL 3158/2013**

- Pontevedra: Comercio de muebles
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3179/2013**
- Salamanca: Comercio de ganadería
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3031/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Comercio de automóviles, accesorios y recambios
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3150/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Comercio de bazares
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3142/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Comercio textil, calzado y piel
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3151/2013**
- Soria: Comercio
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3280/2013**
- Valencia: Comercio de actividades diversas
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3014/2013**
- Valencia: Supermercados y autoservicios
Convenio colectivo [BOP 3-8-2013], **IL 2911/2013**
- Zaragoza: Comercio de calzado
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3022/2013**

CONSERVAS VEGETALES

- Nacionales: Fabricación de conservas vegetales
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 28-8-2013], **IL 3274/2013**

CONSIGNATARIAS DE BUQUES, AGENCIAS DE ADUANAS, ETC.

- Alicante: Consignatarios de buques y transitarios
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3250/2013**
- Pontevedra: Agencias marítimas
Convenio colectivo [BOP 14-8-2013], **IL 3112/2013**

CONSTRUCCIÓN

- Nacionales: Derivados del cemento
Corrección de errores [BOE 19-8-2013], **IL 3168/2013**
- Asturias: Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOPA 16-8-2013], **IL 3121/2013**
- Asturias: Derivados del cemento
Revisión salarial [BOPA 12-8-2013], **IL 3040/2013**
- Rioja, La: Alfarería
Prórroga [BOR 16-8-2013], **IL 3131/2013**
- Albacete: Construcción y obras públicas
Prórroga [BOP 23-8-2013], **IL 3224/2013**
- Albacete: Derivados del cemento
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3223/2013**
- Barcelona: Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 27-8-2013], **IL 3263/2013**
- Cádiz: Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2902/2013**
- Huelva: Industrias de derivados del cemento
Prórroga [BOP 6-8-2013], **IL 2938/2013**
- Huelva: Industrias de la construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 30-8-2013], **IL 3302/2013**
- Pontevedra: Comercio y manufacturas de vidrio plano
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3217/2013**

- Pontevedra: Construcción
Revisión salarial [BOP 28-8-2013], **IL 3271/2013**
- Pontevedra: Mármoles y piedras
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3132/2013**
- Segovia: Construcción y obras públicas
Revisión salarial [BOP 9-8-2013], **IL 3024/2013**

EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS

- Navarra: Servicios auxiliares
Prórroga [BON 22-8-2013], **IL 3197/2013**
- Alicante: Empleados de fincas urbanas
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3279/2013**

ENSEÑANZA

- Nacionales: Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos
Convenio colectivo [BOE 17-8-2013], **IL 3155/2013**
- Cataluña: Tiempo libre educativo y sociocultural
Acuerdo Complementario [DOGC 21-8-2013], **IL 3176/2013**

ESPECTÁCULOS Y DEPORTES

- Balears, Illes: Exhibición cinematográfica
Convenio colectivo [BOIB 31-8-2013], **IL 3309/2013**
- Cataluña: Clubes de natación
Convenio colectivo [DOGC 13-8-2013], **IL 3078/2013**

FARMACIAS

- Nacionales: Oficinas de farmacia
Prórroga [BOE 28-8-2013], **IL 3268/2013**

HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA

- Aragón: Establecimientos Hospitalarios y de asistencia
Acuerdo Complementario [BOA 5-8-2013], **IL 2924/2013**
- Almería: Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3183/2013**

HOSTELERÍA

- Aragón: Monitores de comedores escolares de colegios públicos
Interpretación [BOA 12-8-2013], **IL 3264/2013**
- Cataluña: Colectividades
Convenio colectivo [DOGC 6-8-2013], **IL 2932/2013**
- Burgos: Industria de hostelería
Convenio colectivo [BOP 27-8-2013], **IL 3262/2013**
- Cáceres: Hostelería
Convenio colectivo [DOE 2-8-2013], **IL 2901/2013**
- Coruña (A): Hostelería
Convenio colectivo [BOP 30-8-2013], **IL 3294/2013**
- Palencia: Industrias de hostelería
Interpretación [BOP 26-8-2013], **IL 3244/2013**
- Salamanca: Hostelería
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3030/2013**
- Santa Cruz De Tenerife: Hostelería
Acta [BOP 16-8-2013], **IL 3144/2013**
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3152/2013**
- Toledo: Hostelería
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3218/2013**

LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

- Aragón: Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud
Convenio colectivo [BOA 6-8-2013], **IL 2931/2013**
- Navarra: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BON 16-8-2013], **IL 3123/2013**
- Castellón: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 10-8-2013], **IL 3041/2013**
- Lugo: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3079/2013**
- Málaga: Limpieza de aviones
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3013/2013**
- Vizcaya: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3243/2013**
- Zaragoza: Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3023/2013**

MADERA

- Nacionales: Industrias de la madera
Modificación del Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3156/2013**
- Asturias: Almacenes y almacenes mixtos de madera
Convenio colectivo [BOPA 2-8-2013], **IL 2892/2013**
- Asturias: Trabajos forestales y aserraderos de madera
Convenio colectivo [BOPA 10-8-2013], **IL 3039/2013**
- Navarra: Industrias de la madera
Prórroga [BON 2-8-2013], **IL 2894/2013**
- Albacete: Industrias de ebanistería, carpintería y afines
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3245/2013**
- Alicante: Industrias de la madera y corcho
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3060/2013**
- Badajoz: Industrias de la madera
Calendario laboral [DOE 26-8-2013], **IL 3246/2013**
- Burgos: Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3061/2013**
- Cáceres: Industrias de la madera
Calendario laboral [DOE 13-8-2013], **IL 3074/2013**
- Cádiz: Industrias y almacenes de la madera
Convenio colectivo [BOP 29-8-2013], **IL 3289/2013**
- Guadalajara: Carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros aglomerados y almacenistas de madera
Convenio colectivo [BOP 14-8-2013], **IL 3109/2013**
- León: Industria de la madera, primera transformación
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2903/2013**
- León: Industria de la madera, segunda transformación
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2904/2013**
- Pontevedra: Almacenistas de madera
Prórroga [BOP 16-8-2013], **IL 3134/2013**
- Salamanca: Industrias de la madera
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3119/2013**
- Soria: Serrerías
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3219/2013**
- Valencia: Serrerías y fábricas de envases de madera
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2987/2013**

MINAS

- Valencia: Minas de sílices, caolines y arcillas
Prórroga [BOP 2-8-2013], **IL 2905/2013**

MINUSVÁLIDOS

- Cataluña: Centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados
Acuerdo Complementario [DOGC 12-8-2013], **IL 3051/2013**
- Cataluña: Escuelas de educación especial
Acuerdo Complementario [DOGC 12-8-2013], **IL 3049/2013**
- Cataluña: Talleres para disminuidos psíquicos
Acuerdo Complementario [DOGC 13-8-2013], **IL 3077/2013**

OFICINAS Y DESPACHOS

- Nacionales: Agencias de viajes
Convenio colectivo [BOE 22-8-2013], **IL 3199/2013**
- Aragón: Despachos de Graduados Sociales de Aragón
Prórroga [BOA 14-8-2013], **IL 3101/2013**
- Cataluña: Oficinas y despachos
Convenio colectivo [DOGC 5-8-2013], **IL 2929/2013**
- Madrid: Oficinas de importación y exportación
Revisión salarial [BOCM 24-8-2013], **IL 3239/2013**
- Navarra: Oficinas y despachos
Convenio colectivo [BON 21-8-2013], **IL 3177/2013**
- Almería: Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3181/2013**

PANADERÍA

- Ávila: Industria de la panadería
Convenio colectivo [BOP 1-8-2013], **IL 2886/2013**
- Cáceres: Industrias de panadería
Convenio colectivo [DOE 14-8-2013], **IL 3102/2013**
- Ciudad Real: Industrias de panadería
Modificación y revisión salarial [BOP 12-8-2013], **IL 3043/2013**
- Soria: Industrias de panadería
Acuerdo de mediación [BOP 23-8-2013], **IL 3220/2013**
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3251/2013**
- Vizcaya: Panaderías
Prórroga [BOP 19-8-2013], **IL 3162/2013**

PAPELERA

- Nacionales: Pastas, papel y cartón
Convenio colectivo [BOE 23-8-2013], **IL 3216/2013**

PELUQUERÍAS

- Burgos: Peluquería de señoras
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3062/2013**

PIEL

- Nacionales: Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería
Prórroga [BOE 19-8-2013], **IL 3157/2013**

POMPAS FÚNEBRES

- Salamanca: Pompas fúnebres
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3032/2013**

PORTUARIOS (ESTIBADORES)

- Asturias: Estiba y Desestiba del puerto de Avilés
Convenio colectivo [BOPA 14-8-2013], **IL 3098/2013**

SALINERA

- Nacionales: Industria salinera
Prórroga [BOE 13-8-2013], **IL 3069/2013**

SEGUROS Y CAPITALIZACIÓN

- Nacionales: Empresas de mediación en seguros privados
Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3167/2013**

SIDEROMETALÚRGICA

- Huelva: Montajes
Prórroga [BOP 6-8-2013], **IL 2940/2013**
- Valladolid: Industria siderometalúrgica
Acuerdo de mediación [BOP 10-8-2013], **IL 3057/2013**
Convenio colectivo [BOP 2-9-2013], **IL 3317/2013**

TEXTIL

- Navarra: Industria textil
Prórroga [BON 21-8-2013], **IL 3178/2013**

TINTORERÍAS

- Huelva: Lavanderías industriales
Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2939/2013**
- Salamanca: Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3064/2013**
- Zamora: Industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2988/2013**

TRANSPORTE POR CARRETERA

- Nacionales: Grúas móviles autopropulsadas
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOE 13-8-2013], **IL 3071/2013**

- Andalucía: Aparcamientos y garajes
Revisión salarial [BOJA 14-8-2013], **IL 3088/2013**
- Cantabria: Transporte de viajeros por carretera
Interpretación [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3100/2013**
- Murcia: Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros
Convenio colectivo [BORM 23-8-2013], **IL 3214/2013**
- Albacete: Transportes en general
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3196/2013**
- Badajoz: Transporte de mercancías por carretera
Corrección de errores [DOE 8-8-2013], **IL 3001/2013**
- Cáceres: Transporte de mercancías por carretera
Modificación [DOE 13-8-2013], **IL 3075/2013**
- Cádiz: Transportes urbanos de viajeros
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3284/2013**
- Córdoba: Transporte de viajeros por carretera
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3050/2013**
- Ourense: Transporte de mercancías por carretera
Prórroga [BOP 6-8-2013], **IL 2933/2013**
- Vizcaya: Transportes de mercancías por carretera
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3247/2013**

VINÍCOLAS

- Asturias: Almacenistas y embotelladores de vino
Convenio colectivo [BOPA 23-8-2013], **IL 3212/2013**
- Asturias: Fabricantes de sidra
Convenio colectivo [BOPA 10-8-2013], **IL 3037/2013**
- Rioja, La: Industrias vinícolas y alcoholeras
Convenio colectivo [BOR 16-8-2013], **IL 3135/2013**
- Barcelona: Licores
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3012/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

NACIONALES

- Agencias de viajes
Convenio colectivo [BOE 22-8-2013], **IL 3199/2013**
- Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares
Convenio colectivo [BOE 21-8-2013], **IL 3184/2013**
- Derivados del cemento
Corrección de errores [BOE 19-8-2013], **IL 3168/2013**
- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos
Convenio colectivo [BOE 17-8-2013], **IL 3155/2013**
- Empresas de mediación en seguros privados
Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3167/2013**
- Empresas de naturopatía y profesionales naturópatas
Convenio colectivo [BOE 28-8-2013], **IL 3273/2013**
- Fabricación de conservas vegetales
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOE 28-8-2013], **IL 3274/2013**
- Grúas móviles autopropulsadas
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOE 13-8-2013], **IL 3071/2013**
- Industria salinera
Prórroga [BOE 13-8-2013], **IL 3069/2013**
- Industrias cárnicas
Revisión salarial [BOE 21-8-2013], **IL 3187/2013**
- Industrias de la madera
Modificación del Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3156/2013**
- Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería
Prórroga [BOE 19-8-2013], **IL 3157/2013**
- Oficinas de farmacia
Prórroga [BOE 28-8-2013], **IL 3268/2013**
- Pastas, papel y cartón
Convenio colectivo [BOE 23-8-2013], **IL 3216/2013**

AUTONÓMICOS

Andalucía

- Aparcamientos y garajes
Revisión salarial [BOJA 14-8-2013], **IL 3088/2013**

Aragón

- Despachos de Graduados Sociales de Aragón
Prórroga [BOA 14-8-2013], **IL 3101/2013**
- Establecimientos Hospitalarios y de asistencia
Acuerdo Complementario [BOA 5-8-2013], **IL 2924/2013**
- Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud
Convenio colectivo [BOA 6-8-2013], **IL 2931/2013**

- Monitores de comedores escolares de colegios públicos
Interpretación [BOA 12-8-2013], **IL 3264/2013**

Asturias

- Almacenes y almacenes mixtos de madera
Convenio colectivo [BOPA 2-8-2013], **IL 2892/2013**
- Almacenistas y embotelladores de vino
Convenio colectivo [BOPA 23-8-2013], **IL 3212/2013**
- Comercio de equipos, recambios, componentes y accesorios del automóvil
Prórroga [BOPA 21-8-2013], **IL 3175/2013**
- Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOPA 16-8-2013], **IL 3121/2013**
- Derivados del cemento
Revisión salarial [BOPA 12-8-2013], **IL 3040/2013**
- Estiba y Desestiba del puerto de Avilés
Convenio colectivo [BOPA 14-8-2013], **IL 3098/2013**
- Fabricantes de sidra
Convenio colectivo [BOPA 10-8-2013], **IL 3037/2013**
- Trabajos forestales y aserraderos de madera
Convenio colectivo [BOPA 10-8-2013], **IL 3039/2013**

Balears, Illes

- Exhibición cinematográfica
Convenio colectivo [BOIB 31-8-2013], **IL 3309/2013**

Cantabria

- Agrario
Revisión salarial [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3099/2013**
- Transporte de viajeros por carretera
Interpretación [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3100/2013**

Cataluña

- Agropecuario
Convenio colectivo [DOGC 7-8-2013], **IL 2981/2013**
- Centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados
Acuerdo Complementario [DOGC 12-8-2013], **IL 3051/2013**
- Clubes de natación
Convenio colectivo [DOGC 13-8-2013], **IL 3078/2013**
- Colectividades
Convenio colectivo [DOGC 6-8-2013], **IL 2932/2013**
- Comercio de vidrio, loza, cerámica y similares
Revisión salarial [DOGC 1-8-2013], **IL 2884/2013**
- Escuelas de educación especial
Acuerdo Complementario [DOGC 12-8-2013], **IL 3049/2013**

- Oficinas y despachos
Convenio colectivo [DOGC 5-8-2013], **IL 2929/2013**
- Talleres para disminuidos psíquicos
Acuerdo Complementario [DOGC 13-8-2013], **IL 3077/2013**
- Tiempo libre educativo y sociocultural
Acuerdo Complementario [DOGC 21-8-2013], **IL 3176/2013**
- Torrefactores de café y sucedáneos
Convenio colectivo [DOGC 1-8-2013], **IL 2883/2013**

Madrid

- Oficinas de importación y exportación
Revisión salarial [BOCM 24-8-2013], **IL 3239/2013**

Murcia

- Transportes urbanos y regulares de cercanías de viajeros
Convenio colectivo [BORM 23-8-2013], **IL 3214/2013**

Navarra

- Comercio de ganadería
Prórroga [BON 9-8-2013], **IL 3020/2013**
- Comercio de la madera y corcho
Prórroga [BON 2-8-2013], **IL 2896/2013**
- Comercio textil
Revisión salarial [BON 8-8-2013], **IL 2998/2013**
- Industria textil
Prórroga [BON 21-8-2013], **IL 3178/2013**
- Industrias de la madera
Prórroga [BON 2-8-2013], **IL 2894/2013**
- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BON 16-8-2013], **IL 3123/2013**
- Oficinas y despachos
Convenio colectivo [BON 21-8-2013], **IL 3177/2013**
- Servicios auxiliares
Prórroga [BON 22-8-2013], **IL 3197/2013**

Rioja, La

- Alfarería
Prórroga [BOR 16-8-2013], **IL 3131/2013**
- Industrias vinícolas y alcoholeras
Convenio colectivo [BOR 16-8-2013], **IL 3135/2013**

PROVINCIAS

Albacete

- Campo
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3222/2013**
- Construcción y obras públicas
Prórroga [BOP 23-8-2013], **IL 3224/2013**
- Derivados del cemento
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3223/2013**
- Industrias de ebanistería, carpintería y afines
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3245/2013**
- Transportes en general
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3196/2013**

Alicante

- Comercio del metal
Acuerdo Complementario [BOP 28-8-2013], **IL 3277/2013**
- Consignatarios de buques y transitarios
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3250/2013**

- Empleados de fincas urbanas
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3279/2013**
- Industrias de la madera y corcho
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3060/2013**
- Salas de Bingo
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3278/2013**

Almería

- Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3183/2013**
- Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3181/2013**

Ávila

- Industria de la panadería
Convenio colectivo [BOP 1-8-2013], **IL 2886/2013**
- Pastelería y confitería
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3003/2013**

Badajoz

- Industrias de la madera
Calendario laboral [DOE 26-8-2013], **IL 3246/2013**
- Transporte de mercancías por carretera
Corrección de errores [DOE 8-8-2013], **IL 3001/2013**

Barcelona

- Captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución y depuración de agua
Prórroga [BOP 8-8-2013], **IL 3005/2013**
- Confitería, pastelería y bollería
Prórroga [BOP 8-8-2013], **IL 3007/2013**
- Construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 27-8-2013], **IL 3263/2013**
- Licores
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3012/2013**
- Mayoristas de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3009/2013**

Burgos

- Fabricantes de muebles, ebanistas, carpinteros, carreteros, carroceros, persianas y aglomerados
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3061/2013**
- Industria de hostelería
Convenio colectivo [BOP 27-8-2013], **IL 3262/2013**
- Peluquería de señoras
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3062/2013**

Cáceres

- Hostelería
Convenio colectivo [DOE 2-8-2013], **IL 2901/2013**
- Industrias de la madera
Calendario laboral [DOE 13-8-2013], **IL 3074/2013**
- Industrias de panadería
Convenio colectivo [DOE 14-8-2013], **IL 3102/2013**
- Transporte de mercancías por carretera
Modificación [DOE 13-8-2013], **IL 3075/2013**

Cádiz

- Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2902/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES POR ÁMBITO TERRITORIAL

- Industrias y almacenes de la madera
Convenio colectivo [BOP 29-8-2013], **IL 3289/2013**
- Transportes urbanos de viajeros
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3284/2013**

Castellón

- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 10-8-2013], **IL 3041/2013**
- Pozos de riego agrícolas
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3211/2013**

Ciudad Real

- Agrícola y ganadero
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3285/2013**
- Comercio en general
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3025/2013**
- Industrias de panadería
Modificación y revisión salarial [BOP 12-8-2013], **IL 3043/2013**

Córdoba

- Transporte de viajeros por carretera
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3050/2013**

Coruña (A)

- Comercio vario
Prórroga [BOP 14-8-2013], **IL 3091/2013**
- Hostelería
Convenio colectivo [BOP 30-8-2013], **IL 3294/2013**

Girona

- Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua
Prórroga [BOP 13-8-2013], **IL 3063/2013**

Guadalajara

- Carpintería, marcos y molduras, cestería y artículos de mimbre y junco, ebanistería y tapicería, carrocerías y carreterías, chapa y tableros aglomerados y almacenistas de madera
Convenio colectivo [BOP 14-8-2013], **IL 3109/2013**

Huelva

- Industrias de derivados del cemento
Prórroga [BOP 6-8-2013], **IL 2938/2013**
- Industrias de la construcción y obras públicas
Convenio colectivo [BOP 30-8-2013], **IL 3302/2013**
- Lavanderías industriales
Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2939/2013**
- Montajes
Prórroga [BOP 6-8-2013], **IL 2940/2013**

León

- Comercio de la madera y mueble
Revisión salarial [BOP 12-8-2013], **IL 3042/2013**
- Industria de la madera, primera transformación
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2903/2013**
- Industria de la madera, segunda transformación
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2904/2013**

Lugo

- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3079/2013**

Málaga

- Limpieza de aviones
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3013/2013**

Ourense

- Transporte de mercancías por carretera
Prórroga [BOP 6-8-2013], **IL 2933/2013**

Palencia

- Comercio del metal
Acuerdo Complementario [BOP 16-8-2013], **IL 3129/2013**
- Comercio en general
Acuerdo Complementario [BOP 16-8-2013], **IL 3130/2013**
Interpretación [BOP 19-8-2013], **IL 3158/2013**
- Industrias de hostelería
Interpretación [BOP 26-8-2013], **IL 3244/2013**

Pontevedra

- Agencias marítimas
Convenio colectivo [BOP 14-8-2013], **IL 3112/2013**
- Almacenistas de madera
Prórroga [BOP 16-8-2013], **IL 3134/2013**
- Comercio de muebles
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3179/2013**
- Comercio y manufacturas de vidrio plano
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3217/2013**
- Construcción
Revisión salarial [BOP 28-8-2013], **IL 3271/2013**
- Mármoles y piedras
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3132/2013**

Salamanca

- Comercio de ganadería
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3031/2013**
- Hostelería
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3030/2013**
- Industrias de la madera
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3119/2013**
- Pompas fúnebres
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3032/2013**
- Tintorerías, lavanderías, limpieza y planchado de ropa
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3064/2013**

Santa Cruz De Tenerife

- Comercio de automóviles, accesorios y recambios
Revisión salarial y calendario laboral del Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3150/2013**
- Comercio de bazares
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3142/2013**
- Comercio textil, calzado y piel
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3151/2013**
- Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (G.L.P.), Gas Butano y Propano
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3145/2013**
- Hostelería
Acta [BOP 16-8-2013], **IL 3144/2013**
Revisión salarial [BOP 16-8-2013], **IL 3152/2013**

Segovia

- Construcción y obras públicas
Revisión salarial [BOP 9-8-2013], **IL 3024/2013**

Soria

- Comercio
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3280/2013**
- Industrias de panadería
Acuerdo de mediación [BOP 23-8-2013], **IL 3220/2013**
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3251/2013**
- Serrerías
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3219/2013**

Tarragona

- Industrias del aceite y sus derivados
Convenio colectivo [BOP 10-8-2013], **IL 3033/2013**

Toledo

- Aceites y derivados
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3202/2013**
- Hostelería
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3218/2013**
- Mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3248/2013**

Valencia

- Comercio de actividades diversas
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3014/2013**
- Minas de sílices, caolines y arcillas
Prórroga [BOP 2-8-2013], **IL 2905/2013**
- Serrerías y fábricas de envases de madera
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2987/2013**

- Supermercados y autoservicios
Convenio colectivo [BOP 3-8-2013], **IL 2911/2013**

Valladolid

- Industria siderometalúrgica
Acuerdo de mediación [BOP 10-8-2013], **IL 3057/2013**

Vizcaya

- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3243/2013**
- Panaderías
Prórroga [BOP 19-8-2013], **IL 3162/2013**
- Transportes de mercancías por carretera
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3247/2013**

Zamora

- Industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2988/2013**

Zaragoza

- Actividades agropecuarias
Convenio colectivo [BOP 19-8-2013], **IL 3169/2013**
- Comercio de calzado
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3022/2013**
- Limpieza de edificios y locales
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3023/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

INTERPROVINCIALES

- Asepeyo - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social n.º 151
Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3160/2013**
- Autotransporte Turístico Español, S.A. (ATESA)
Convenio colectivo [BOE 21-8-2013], **IL 3191/2013**
- Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.A.U.
Convenio colectivo [BOE 22-8-2013], **IL 3201/2013**
- Cegelec, S.A.
Modificación [BOE 21-8-2013], **IL 3190/2013**
- Cyrasa Seguridad, S.L.
Acuerdo que modifica el Convenio colectivo [BOE 13-8-2013], **IL 3065/2013**
- Fertiberia, S.L.
Convenio colectivo [BOE 17-8-2013], **IL 3154/2013**
- Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes
Revisión salarial [BOE 13-8-2013], **IL 3066/2013**
- Grupo Axa Seguros (Axa Aurora, S.A.; Axa Aurora Ibérica, S.A. De Seguros Y Reaseguros; Axa Aurora Vida, S.A. De Seguros Y Reaseguros; Axa-Aurora Informática, A.I.E.; Ayuda Legal, S.A. De Seguros Y Reaseguros; Y Axa Asesores Seguros E Inversiones Agencia De Seguros, S.A.)
Convenio colectivo [BOE 21-8-2013], **IL 3182/2013**
- Grupo Ercros, S.A.
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOE 14-8-2013], **IL 3093/2013**
- Grupo Generali España (Grupo Generali; La Estrella, S.A., De Seguros Y Reaseguros; Banco Vitalicio De España Compañía Anónima De Seguros Y Reaseguros, Grupo Generali España A.I.E.; Gensegur Agencia De Seguros Del Grupo Generali, S.A.; Generali España Holding, S.A.; Desarrollos Sanitarios)
Convenio colectivo [BOE 14-8-2013], **IL 3096/2013**
- Grupo Mercantil ISS
Convenio colectivo [BOE 21-8-2013], **IL 3195/2013**
- Helados y Postres, S.A.
Convenio colectivo [BOE 21-8-2013], **IL 3194/2013**
- Industria Química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades, S.A.
Modificación [BOE 21-8-2013], **IL 3180/2013**
- Initial Facilities Services, S.A.
Convenio colectivo [BOE 13-8-2013], **IL 3073/2013**
- Kidsco Balance, S.L.
Convenio colectivo [BOE 21-8-2013], **IL 3193/2013**
- Masa Servicios, S.A. (Departamento De Instrumentación Y Analizadores)
Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3161/2013**
- Pimad, S.A.
Acuerdo Complementario [BOE 1-8-2013], **IL 2877/2013**
Revisión salarial [BOE 1-8-2013], **IL 2878/2013**

Revisión salarial [BOE 1-8-2013], **IL 2879/2013**

- Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, S.L.
Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3164/2013**
- Telefónica de España, S.A.U.
Modificación [BOE 28-8-2013], **IL 3272/2013**
- Verdifresh, S.L.
Convenio colectivo [BOE 19-8-2013], **IL 3165/2013**

AUTONÓMICOS

Andalucía

- ABC Sevilla, S.L.U.
Convenio colectivo [BOJA 16-8-2013], **IL 3122/2013**
- Alvac, SA (Centro De Trabajo De La Agencia Pública Puertos De Andalucía)
Convenio colectivo [BOJA 14-8-2013], **IL 3092/2013**
- Cableven, S.L.
Revisión salarial [BOJA 14-8-2013], **IL 3090/2013**
- Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo
Prórroga [BOJA 16-8-2013], **IL 3120/2013**
- Fundación, Formación y Empleo de Andalucía (FO-REM-Andalucía)
Modificación [BOJA 16-8-2013], **IL 3116/2013**
- Golf Turf Management, SL
Convenio colectivo [BOJA 14-8-2013], **IL 3089/2013**
- Junta de Andalucía (Personal Laboral)
Prórroga [BOJA 16-8-2013], **IL 3118/2013**

Aragón

- Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (Personal Laboral)
Acuerdo Complementario [BOA 7-8-2013], **IL 2980/2013**
Acuerdo Complementario [BOA 23-8-2013], **IL 3233/2013**
- Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón (Personal Funcionario)
Acuerdo Complementario [BOA 23-8-2013], **IL 3232/2013**
- Cobega Embotellador, S.L.U. (Centros De Zaragoza Y Huesca)
Convenio colectivo [BOA 13-8-2013], **IL 3068/2013**
- Dornier, S.A.
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOA 12-8-2013], **IL 3265/2013**
- Entidad pública Aragonesa de Servicios Telemáticos
Adhesión [BOA 28-8-2013], **IL 3281/2013**
- Instituto Tecnológico de Aragón
Pacto [BOA 28-8-2013], **IL 3269/2013**
- Servicio Aragonés de Salud
Modificación del pacto [BOA 28-8-2013], **IL 3275/2013**
- Unión Sindical Comisiones Obreras de Aragón
Prórroga [BOA 5-8-2013], **IL 2923/2013**

Asturias

- 112 Asturias
Prórroga [BOPA 10-8-2013], **IL 3036/2013**
- Ayuntamiento de Avilés (Personal Funcionario)
Modificación [BOPA 27-8-2013], **IL 3257/2013**
- Ayuntamientos del Principado de Asturias (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOPA 9-8-2013], **IL 3017/2013**
- Centro Comunitario de Transfusión del Principado de Asturias
Modificación [BOPA 16-8-2013], **IL 3117/2013**
- Cruz Roja Española
Modificación [BOPA 21-8-2013], **IL 3174/2013**
- Farmastur, 2010, S.L.
Acuerdo de mediación [BOPA 23-8-2013], **IL 3213/2013**

Balears, Illes

- Empresa Funeraria Municipal, S.A. (EFMSA) (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOIB 3-8-2013], **IL 2910/2013**
- General de Servicios ITV, SA (Isla De Mallorca)
Convenio colectivo [BOIB 31-8-2013], **IL 3308/2013**
- Globalia Mantenimiento Aeronáutico, S.L.U.
Convenio colectivo [BOIB 31-8-2013], **IL 3310/2013**

Canarias

- Canarias Airlines, Compañía de Aviación, S.L.U.
Convenio colectivo [BOCanarias 21-8-2013], **IL 3188/2013**
- Secofuert Investigación
Convenio colectivo [BOCanarias 20-8-2013], **IL 3171/2013**
- Servicon Atlántico, S.L.
Convenio colectivo [BOCanarias 16-8-2013], **IL 3128/2013**

Cantabria

- Aguas Torrelavega, S.A. (Centro De Torrelavega)
Prórroga [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3103/2013**
- Asturiana de Zinc, S.A. (Centro De Hinojedo)
Convenio colectivo [BOCantabria 8-8-2013], **IL 3002/2013**
- Derivados del Flúor, S.A. (Centro De Ontón-Castro Urdiales)
Convenio colectivo [BOCantabria 8-8-2013], **IL 3006/2013**
- DHL Express Cantabria Spain S.L.
Convenio colectivo [BOCantabria 30-8-2013], **IL 3296/2013**
- Dynasol Elastómeros, S.A. (Centro De Gajano)
Corrección de errores [BOCantabria 1-8-2013], **IL 2875/2013**
- Electro Crisol Metal, S.A. (ECRIMESA) (Centro De Santander)
Convenio colectivo [BOCantabria 8-8-2013], **IL 3011/2013**
- Fluidocontrol, S.A. [Centro De Brazomar (Castro-Urdiales)]
Convenio colectivo [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3105/2013**
- Forjas de Cantabria, S.L.
Convenio colectivo [BOCantabria 8-8-2013], **IL 3010/2013**
- Froxa, S.A.
Prórroga [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3107/2013**
- General de Asfaltos y Servicios, S.L. (GEASER) (Recogida De Residuos Sólidos Urbanos Del Ayuntamiento De Torrelavega)
Revisión salarial [BOCantabria 8-8-2013], **IL 3008/2013**

- Manufacturas Maras S.L.
Convenio colectivo [BOCantabria 19-8-2013], **IL 3163/2013**
- Miguel Ángel Bodegas Villa (Limpieza Pública Viaria Y Recogida De Basuras De Santoña)
Convenio colectivo [BOCantabria 8-8-2013], **IL 3004/2013**
Corrección de errores [BOCantabria 16-8-2013], **IL 3125/2013**
- Real Sociedad de Tenis de Santander (Sección De Espectáculos Y Deportes, Limpieza Y Cocina)
Prórroga [BOCantabria 19-8-2013], **IL 3166/2013**
- Trefilerías Quijano, S.A. (Centro De Los Corrales De Buelna)
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOCantabria 14-8-2013], **IL 3104/2013**

Castilla y León

- Grupo ITEVELESA, S.L. (Centros De Trabajo De Castilla y León)
Plan [BOCYL 7-8-2013], **IL 2982/2013**
- Servicio de Salud de Castilla y León
Pacto [BOCYL 27-8-2013], **IL 3261/2013**

Castilla-La Mancha

- Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (Personal Laboral)
Convenio colectivo [DOCM 2-8-2013], **IL 2893/2013**
- Gestión Fuente Liviana, S.L.
Prórroga [DOCM 5-8-2013], **IL 2914/2013**

Extremadura

- Institución Ferial de Extremadura y sus empresas filiales (FEVAL)
Convenio colectivo [DOE 2-8-2013], **IL 2900/2013**
- Servicio Extremeño de Salud (Personal Funcionario Y Laboral)
Pacto [DOE 1-8-2013], **IL 2881/2013**

Galicia

- Daorje Medioambiente, S.A e Plantas de Transferencia zona I e II-Geseco
Laudo arbitral [DOG 21-8-2013], **IL 3192/2013**

Madrid

- Aciturri Composites, Sociedad Limitada
Acta de mediación [BOCM 9-8-2013], **IL 3029/2013**
- Cepl Iberia, Sociedad Limitada (Centro En San Fernando De Henares)
Revisión salarial [BOCM 24-8-2012], **IL 3238/2013**
- Clece, Ayuda a Domicilio
Acuerdo de mediación [BOCM 24-8-2013], **IL 3249/2013**
- Comercial Sermasa, Sociedad Limitada
Convenio colectivo [BOCM 10-8-2013], **IL 3048/2013**
- Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S.A. (CE-SA) (Centro De Getafe)
Prórroga [BOCM 24-8-2013], **IL 3240/2013**
- Emsule, S.A.
Convenio colectivo [BOCM 10-8-2013], **IL 3047/2013**
- Marhan Suministros, Sociedad Limitada
Acta de mediación [BOCM 26-8-2013], **IL 3256/2013**
- NH Hoteles, Sociedad Anónima (Hotel Nh Eurobuilding)
Convenio colectivo [BOCM 3-8-2013], **IL 2928/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- Ortrat, Sociedad Limitada
Acuerdo de mediación [BOCM 30-8-2013], **IL 3307/2013**
- Sempsa Joyería Platería, S.A. (Fábrica De Vallecas)
Convenio colectivo [BOCM 31-8-2013], **IL 3318/2013**
- Spanish Intoplane Services, Sociedad Limitada
Modificación del Convenio colectivo [BOCM 31-8-2013], **IL 3314/2013**
- Transportes García de la Fuente, S.A.
Acuerdo de mediación [BOCM 30-8-2013], **IL 3306/2013**
- Tranvía de Parla, S.A.
Convenio colectivo [BOCM 31-8-2013], **IL 3315/2013**
- Urbaser, S.A. (Colmenarejo Rbu Lpv)
Convenio colectivo [BOCM 24-8-2013], **IL 3234/2013**

Murcia

- Servicio Murciano de Salud
Acuerdo Complementario [BORM 13-8-2013], **IL 3080/2013**

Navarra

- Ademobel Navarra, S.L. (Orkoien)
Convenio colectivo [BON 5-8-2013], **IL 2921/2013**
- Asociación Navarra de Familiares y Amigos de Deficientes Mentales (ANFAS)
Convenio colectivo [BON 2-8-2013], **IL 2895/2013**
- Ayuntamiento de Barañain
Convenio colectivo [BON 30-8-2013], **IL 3298/2013**
- Ayuntamiento de la Villa de Cabanillas
Corrección de errores [BON 26-8-2013], **IL 3255/2013**
- Ayuntamiento de Tafalla (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BON 5-8-2013], **IL 2922/2013**
- Escuela de Música de Zizur Mayor
Convenio colectivo [BON 5-8-2013], **IL 2920/2013**
- Fundiciones de Vera, S.A. (FUNVERA) (De Bera/Vera De Bidasoa)
Convenio colectivo [BON 2-8-2013], **IL 2897/2013**
- Gestión Asistencia Ribera, S.L.
Convenio colectivo [BON 8-8-2013], **IL 3016/2013**
Convenio colectivo [BON 9-8-2013], **IL 3019/2013**
- Gestión Social San Adrián (De Mendavia)
Convenio colectivo [BON 8-8-2013], **IL 2999/2013**
- Gureak Navarra, S.L.U. (Centro De Noáin)
Convenio colectivo [BON 2-8-2013], **IL 2899/2013**
- Institución Oberena (Pamplona)
Convenio colectivo [BON 8-8-2013], **IL 3000/2013**
- Maquinaria y Servicios Eca, S.A.L. (De Mutilva Alta)
Convenio colectivo [BON 22-8-2013], **IL 3198/2013**
- Sarriopapel y Celulosa, S.A. (De Leitza)
Convenio colectivo [BON 28-8-2013], **IL 3267/2013**
- Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra (TASUBINSA)
Convenio colectivo [BON 23-8-2013], **IL 3215/2013**
- TRW Automotive España, S.L. (Pamplona)
Plan [BON 9-8-2013], **IL 3018/2013**

País Vasco

- GUE, S.A.
Prórroga [BOPV 6-8-2013], **IL 2934/2013**

Rioja, La

- Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja
Prórroga [BOR 16-8-2013], **IL 3137/2013**
- Unión Tostadora, S.A. (De Logroño)
Modificación [BOR 16-8-2013], **IL 3133/2013**

Valenciana, Comunidad

- Aseguramiento Técnico de la Calidad, S.L. (ATECSL) (Xàtiva, Ondara Y Ontinyent)
Convenio colectivo [DOCV 5-8-2013], **IL 2917/2013**
- Dornier, S.A.
Revisión salarial [DOCV 1-8-2013], **IL 2876/2013**
- Fontestad, S.A.
Revisión salarial [DOCV 5-8-2013], **IL 2918/2013**
- Generalitat Valenciana (Personal Laboral)
Acuerdo Complementario [DOCV 6-8-2013], **IL 2930/2013**

PROVINCIAS

Álava

- Ayuntamiento de Legutio
Acuerdo Complementario [BOP 16-8-2013], **IL 3124/2013**
- Ayuntamiento de San Millán
Acuerdo Complementario [BOP 14-8-2013], **IL 3111/2013**

Albacete

- Clínica Nuestra Señora del Rosario de Albacete, S.A.
Revisión salarial [BOP 26-8-2013], **IL 3235/2013**
- Consorcio de Servicios Sociales
Prórroga [BOP 23-8-2013], **IL 3229/2013**
- Severiano Servicio Móvil, S.A. (Personal De Archivo De Historias Clínicas)
Prórroga [BOP 23-8-2013], **IL 3230/2013**

Alicante

- Aguas del Arco Mediterráneo, S.A. (Agamed) (De Torre-vieja)
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3252/2013**

Almería

- Asociación Adis Meridianos (Centro Enlace Almería)
Modificación [BOP 21-8-2013], **IL 3186/2013**
- Ayuntamiento de Almería (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 21-8-2013], **IL 3189/2013**
- Ayuntamiento de Níjar (Personal Laboral)
Modificación [BOP 21-8-2013], **IL 3185/2013**
- Ayuntamiento de Taberno (Personal Laboral)
Modificación [BOP 22-8-2013], **IL 3207/2013**
- Ayuntamiento de Vicar (Personal Funcionario)
Acuerdo Complementario [BOP 30-8-2013], **IL 3301/2013**
Acuerdo Complementario [BOP 30-8-2013], **IL 3300/2013**
- Gestión de Servicios Públicos de Huércal Overa, S.L.
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3208/2013**
- Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A.
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3227/2013**
- Grupo El Árbol, Distribución y Supermercados, S.A.
Acuerdo de mediación [BOP 6-8-2013], **IL 2943/2013**
- Instituto Municipal de Deportes del El Ejido
Adhesión al Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2942/2013**

- Mip System Agro, S.L.
Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2944/2013**
- Yesos, Escayolas y Derivados, S.A. (YEDESA)
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3206/2013**

Badajoz

- Ayuntamiento de Almendralejo (Personal Funcionario)
Modificación [BOP 7-8-2013], **IL 2997/2013**
- Cristian Lay, S.A. e Industrias Cristian Lay, S.A.
Modificación [DOE 9-8-2013], **IL 3021/2013**
- Hispanomoción, S.A. (Centro De Badajoz)
Convenio colectivo [DOE 27-8-2013], **IL 3260/2013**

Barcelona

- Ayuntamiento de Malgrat de Mar (Personal Laboral)
Modificación [BOP 5-8-2013], **IL 2912/2013**
- Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs (Personal Funcionario Y Laboral)
Acuerdo regulador [BOP 7-8-2013], **IL 2989/2013**
- DHL Express Barcelona Spain, S.L. (Centro De Trabajo Del Aeropuerto Del Prat)
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3044/2013**
- Sintermetal, S.A. (Centro De Ripollet)
Prórroga [BOP 5-8-2013], **IL 2913/2013**

Burgos

- Compañía Minera Río Tirón
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3253/2013**

Cáceres

- Ayuntamiento de Alcuéscar (Personal Funcionario)
Acta que modifica el Acuerdo colectivo [DOE 1-8-2013], **IL 2880/2013**
- Servicios Extremeños, S.A. (SERVEX, S.A.) (Limpieza Del Hospital Virgen Del Puerto De Plasencia)
Convenio colectivo [DOE 14-8-2013], **IL 3106/2013**

Cádiz

- Atese (Centro De Alcáidesa)
Acuerdo de mediación [BOP 29-8-2013], **IL 3292/2013**
Acuerdo de mediación [BOP 29-8-2013], **IL 3291/2013**
- Autransa, S.L.
Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2941/2013**
- Ayuntamiento de Castellar de la Frontera (Personal Funcionario)
Prórroga [BOP 1-8-2013], **IL 2885/2013**
- Flight Training Services, S.L. (Aeropuerto De Jerez De La Frontera)
Prórroga [BOP 28-8-2013], **IL 3286/2013**
- Intelsur, S.L.
Acuerdo de mediación [BOP 29-8-2013], **IL 3290/2013**
- Jerez Recaudación y Servicios, S.A. (JEREYSSA)
Prórroga [BOP 30-8-2013], **IL 3303/2013**
- ORV Española del Transporte y Logística, S.L.
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2990/2013**

Castellón

- Ayuntamiento de Burriana (Personal Funcionario)
Acuerdo regulador [BOP 29-8-2013], **IL 3293/2013**
- Cerámicas Tres Estilos, S.L.
Convenio colectivo [BOP 10-8-2013], **IL 3045/2013**
- Facsa-Edar (Funcionamiento Y Mantenimiento De Estaciones Depuradoras De Aguas Residuales De La Provincia De Castellón)
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3210/2013**

- Pépsico Foods, AIE
Convenio colectivo [BOP 1-8-2013], **IL 2888/2013**
- UTE saneamiento urbano Castellón (Servicios De Recogida De Residuos Sólidos Urbanos Y Limpieza Pública Viaria De Castellón)
Prórroga y revisión salarial del Convenio colectivo [BOP 1-8-2013], **IL 2887/2013**

Ciudad Real

- Azul Lavandería Industrial, S.L. (De Miguelturna)
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3053/2013**
- Cámara Oficial de Comercio e Industria
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3027/2013**
- Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, S.A.) (Limpieza Viaria, Desinsectación Y Desinfección De Puertollano)
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3052/2013**

Córdoba

- Hispanomoción, S.A.
Convenio colectivo [BOP 30-8-2013], **IL 3305/2013**
- Serviman O.A.A.
Prórroga y revisión [BOP 30-8-2013], **IL 3304/2013**

Coruña (A)

- Concello de Cambre (Personal Laboral)
Prórroga [BOP 6-8-2013], **IL 2945/2013**
- Distrigalicia, S.L.U. (Centros De Culleredo, Ames E Fene)
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3203/2013**
- Empresa Mixta de Aguas de Ferrol (EMAFESA)
Convenio colectivo [BOP 14-8-2013], **IL 3094/2013**
- Hijos de José Pan de Soraluce, S.A.
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2991/2013**
- Sporting Club Casino de A Coruña
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3205/2013**

Girona

- Conservatorio de Música Isaac Albéniz de la Diputación de Girona
Prórroga [BOP 1-8-2013], **IL 2889/2013**
- Interskol Power Tools, S.L. (Ripoll)
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2992/2013**
- Sociedad Anónima Vichy Catalán (Centro De Caldes De Malavella)
Prórroga y modificación del Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3067/2013**

Granada

- Ayuntamiento de Alhendín (Personal Funcionario)
Acuerdo regulador [BOP 20-8-2013], **IL 3173/2013**

Guadalajara

- Ayuntamiento de Cifuentes (Personal Laboral)
Corrección de errores [BOP 9-8-2013], **IL 3028/2013**
- Evaristo Hernández, S.L. (Centro De Molina De Aragón)
Convenio colectivo [BOP 14-8-2013], **IL 3108/2013**
- LCN Automotive Equipment, S.A.
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2993/2013**
- LCN Mecánica, S.L.
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2994/2013**

Guipúzcoa

- Alcad, S.L.
Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2935/2013**
- Ayuntamiento de Alegia
Acuerdo Complementario [BOP 20-8-2013], **IL 3170/2013**

REPERTORIO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- Acuerdo Complementario [BOP 22-8-2013], **IL 3204/2013**
- Ayuntamiento de Altzaga
Acuerdo Complementario [BOP 13-8-2013], **IL 3058/2013**
 - Ayuntamiento de Arama
Acuerdo Complementario [BOP 13-8-2013], **IL 3059/2013**
 - Ayuntamiento de Balarriain
Acuerdo Complementario [BOP 30-8-2013], **IL 3295/2013**
 - Ayuntamiento de Berrobi
Acuerdo Complementario [BOP 6-8-2013], **IL 2937/2013**
 - Ayuntamiento de Bidegoian
Acuerdo colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2984/2013**
 - Ayuntamiento de Hernialde
Acuerdo Complementario [BOP 19-8-2013], **IL 3153/2013**
 - Ayuntamiento de Itsasondo
Acuerdo Complementario [BOP 14-8-2013], **IL 3086/2013**
 - Ayuntamiento de Lizartza
Acuerdo Complementario [BOP 14-8-2013], **IL 3087/2013**
 - Ayuntamiento de Olaberria
Modificación [BOP 5-8-2013], **IL 2926/2013**
 - Ayuntamiento de Oñati (Personal Laboral)
Acuerdo Complementario [BOP 23-8-2013], **IL 3225/2013**
 - Ayuntamiento de Orio
Acuerdo Complementario [BOP 5-8-2013], **IL 2927/2013**
 - Estampaciones Gipuzkoa, S.A.
Convenio colectivo [BOP 5-8-2013], **IL 2925/2013**
 - Punt Roma, S.L.
Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2936/2013**
- Huelva**
- Empresa Municipal de Limpieza de Colegios y Dependencias Municipales, S.A.
Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2947/2013**
- Huesca**
- Ayuntamiento de Monzón (Personal Laboral)
Prórroga [BOP 13-8-2013], **IL 3083/2013**
- León**
- Cooperativa Vega Esla
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3046/2013**
- Lugo**
- Arborejardin, S.L.
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3082/2013**
 - Ascan Empresa Constructora y de Gestión, S.A. (Centro De Chantada)
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3081/2013**
- Málaga**
- Instituto de Formación, Socorrismo, Salvamento y Emergencias, S.L.
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2996/2013**
 - I.S.S. Facility Services (Servicio De Limpieza Del Hospital Costa Del Sol)
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2995/2013**
 - Puerto Deportivo José Banús
Revisión salarial [BOP 2-8-2013], **IL 2906/2013**
 - Real Club de Golf Las Brisas
Prórroga y revisión [BOP 23-8-2013], **IL 3228/2013**
- Ourense**
- Ecourense, UTE (Limpieza Urbana, Recogida Y Transporte De Residuos Sólidos Urbanos Del Ayuntamiento De Ourense)
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3127/2013**
- Pontevedra**
- Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.L.
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3136/2013**
 - Aluminios Padrón, S.A.
Modificación [BOP 20-8-2013], **IL 3172/2013**
 - Cespa S.A. (Limpieza Pública E Interiores Contratados Con El Ayuntamiento De Pontevedra)
Convenio colectivo [BOP 19-8-2013], **IL 3159/2013**
 - Codisoil, S.A.
Convenio colectivo [BOP 30-8-2013], **IL 3299/2013**
 - Harinas y Sémolas del Noroeste, S.A. (HASENOSA) (Centro De Gándaras De Budiño)
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3200/2013**
 - Maderas Iglesias, S.A. (Centros De Puxeiros (Vigo), Sangüñeda (Mos) Y Pontellas (O Porriño))
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3270/2013**
 - Marfrio, SA
Convenio colectivo [BOP 26-8-2013], **IL 3241/2013**
 - Mediterránea de Catering, S.L. (Personal De Cocina Y Alimentación Del Hospital Meixoeiro De Vigo)
Revisión salarial [BOP 27-8-2013], **IL 3258/2013**
 - Recolte, Servicios y Medio Ambiente, S.A.U. (Servicio De Recogida De R.S.U. De La Mancomunidad De Morrazo)
Convenio colectivo [BOP 29-8-2013], **IL 3287/2013**
- Salamanca**
- Cruz Roja Española (Personal De La Oficina Provincial)
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3282/2013**
 - Enusa Industrias Avanzadas, S.A. (Centro De Juzbado)
Acuerdo de mediación [BOP 14-8-2013], **IL 3095/2013**
 - Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad
Convenio colectivo [BOP 5-8-2013], **IL 2919/2013**
 - Mirat Fertilizantes, S.L.U.
Convenio colectivo [BOP 5-8-2013], **IL 2915/2013**
Corrección de errores [BOP 14-8-2013], **IL 3097/2013**
 - Sociedad Anónima Mirat
Convenio colectivo [BOP 5-8-2013], **IL 2916/2013**
- Santa Cruz De Tenerife**
- Acciona Facility Services, SAU (Locales Del Aeropuerto Tenerife Norte (Los Rodeos))
Pacto [BOP 16-8-2013], **IL 3141/2013**
 - Ayuntamiento de Arona y Organismos Autónomos
Acuerdo Complementario [BOP 12-8-2013], **IL 3054/2013**
 - Barceló Arrendamientos Hoteleros, S.L. (Hotel Barceló Varadero)
Pacto [BOP 16-8-2013], **IL 3148/2013**
 - Barceló Hotels Canarias, S.L. (Hotel Barceló Santiago)
Pacto [BOP 16-8-2013], **IL 3147/2013**
 - Gestión Insular para el Deporte, la Cultura y el Ocio (IDECO)
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3226/2013**
 - Gran Hotel Santiago del Teide, SA (Hotel Costa Los Gigantes)
Pacto [BOP 16-8-2013], **IL 3139/2013**
 - Paradise Trading, S.L. (Aptos. Paradise Club, Monterey Y Sunningdale Villale)
Corrección de errores [BOP 28-8-2013], **IL 3276/2013**
 - Remolcadores y Barcasas de Tenerife, S.A.
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3149/2013**

- Santacrucera de Aguas, S.L.
Adhesión al Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3143/2013**
- Urbaser, S.A. (Centro De San Miguel De Abona)
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3221/2013**
- UTE Arona Sufi Hermanos Cazorla (Gestión De Residuos Sólidos Urbanos Y Limpieza Pública Viaria Del Municipio De Arona)
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3146/2013**

Segovia

- El Adelantado de Segovia, S.L.
Revisión salarial y modificación del Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2983/2013**

Sevilla

- A.E.S.A.D. (Asociación Sevillana del Servicio de Ayuda a Domicilio)
Convenio colectivo [BOP 24-8-2013], **IL 3242/2013**
- Ayuntamiento de Dos Hermanas (Personal Laboral)
Acuerdo colectivo [BOP 10-8-2013], **IL 3055/2013**
- Ayuntamiento de Lebrija (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 12-8-2013], **IL 3056/2013**
- Diputación Provincial (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2985/2013**
- Diputación provincial (Personal Funcionario)
Acuerdo regulador [BOP 7-8-2013], **IL 2986/2013**

Soria

- Cespa Gestión de Residuos, S.A. (Planta De Reciclaje Y Tratamiento De Rsu De Gormayo)
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2907/2013**
- Talher, S.A.
Acuerdo de mediación [BOP 26-8-2013], **IL 3254/2013**

Tarragona

- Ardagh Metal Packaging Reus, S.A. (Ardagh Group) (Centro De Reus)
Convenio colectivo [BOP 10-8-2013], **IL 3034/2013**
- Empresa Comarcal de Serveis Mediambientals del Baix Penedès, S.L. (ECOBP, SL)
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3072/2013**
- FCC Medio Ambiente, S.A. (Limpieza Pública De El Vendrell)
Convenio colectivo [BOP 22-8-2013], **IL 3209/2013**
- Imesapi, S.A. (Personal De Cabinas Telefónicas)
Prórroga [BOP 1-8-2013], **IL 2890/2013**

Valencia

- Arcelormittal Sagunto, S.L.
Convenio colectivo [BOP 8-8-2013], **IL 3015/2013**
- Club de Golf Escorpión
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3070/2013**
- Financiera Maderera, S.A. (Centro De Utiel)
Prórroga [BOP 29-8-2013], **IL 3288/2013**
- Nuestra Señora del Buen Consejo, S.L.
Adhesión [BOP 28-8-2013], **IL 3283/2013**
- Palau de les Arts Reina Sofia, fundació de la Comunitat Valenciana
Prórroga [BOP 1-8-2013], **IL 2891/2013**
- Real Sociedad Valenciana de Agricultura y Deportes
Convenio colectivo [BOP 9-8-2013], **IL 3026/2013**

- Corrección de errores [BOP 31-8-2013], **IL 3313/2013**
- Refractarios Especiales, S.A. (REFRACTA) (Centro De Quart De Poblet)
Revisión salarial [BOP 10-8-2013], **IL 3035/2013**
- Siro El Espinar, S.L. (Planta De Navarrés)
Acuerdo Complementario [BOP 12-8-2013], **IL 3038/2013**

Valladolid

- Asientos de Castilla y León, S.A.
Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3084/2013**
- Ayuntamiento de Renedo de Esgueva (Personal Laboral)
Corrección de errores [BOP 16-8-2013], **IL 3138/2013**
- Cespa, S.A. (Servicios De Recogida De Basuras De La Mancomunidad De Tierras De Medina)
Convenio colectivo [BOP 24-8-2013], **IL 3237/2013**
- Cruz Roja Española de Valladolid (Personal De La Oficina Provincial)
Modificación del Convenio colectivo [BOP 13-8-2013], **IL 3085/2013**
- Redalsa, S.A.
Convenio colectivo [BOP 24-8-2013], **IL 3236/2013**

Vizcaya

- Ayuntamiento de Erandio
Acuerdo de modificación [BOP 14-8-2013], **IL 3110/2013**
- Ayuntamiento de Gatika
Acuerdo Complementario [BOP 14-8-2013], **IL 3115/2013**
- Ayuntamiento de Güenes
Acuerdo Complementario [BOP 14-8-2013], **IL 3114/2013**
- Ayuntamiento de Munitibar
Acuerdo Complementario [BOP 16-8-2013], **IL 3126/2013**
- Ayuntamiento de Murueta
Acuerdo Complementario [BOP 2-8-2013], **IL 2909/2013**
- Bizkaiko Basalan A.B., S.A.
Acuerdo Complementario [BOP 13-8-2013], **IL 3076/2013**
- DHL Express Bizkaia Spain, S.L. (Centro De Leioa)
Convenio colectivo [BOP 27-8-2013], **IL 3259/2013**
- Diputación Foral de Vizcaya y sus Organismos Autónomos (Personal Funcionario)
Prórroga [BOP 1-8-2013], **IL 2882/2013**
- Manufacturas Eléctricas, S.A. (MESA)
Convenio colectivo [BOP 7-8-2013], **IL 2979/2013**

Zamora

- Lactalis Zamora, S.L.U.
Convenio colectivo [BOP 23-8-2013], **IL 3231/2013**
- Urbaser, S.A. (Centro De Tratamiento De Residuos Sólidos Urbanos De Zamora)
Convenio colectivo [BOP 2-8-2013], **IL 2908/2013**

Zaragoza

- Ayuntamiento de Pastriz (Personal Laboral)
Convenio colectivo [BOP 16-8-2013], **IL 3140/2013**
- Ayuntamiento de Zuera (Personal Laboral)
Modificación del Convenio colectivo [BOP 6-8-2013], **IL 2946/2013**
- Comunidad General de Regantes del Canal de Bárdenas
Convenio colectivo [BOP 28-8-2013], **IL 3266/2013**
- Diputación Provincial (Personal Laboral)
Modificación [BOP 2-8-2013], **IL 2898/2013**
- Key Automotive Borja, S.A. (Centro De Borja)
Convenio colectivo [BOP 14-8-2013], **IL 3113/2013**
- Planta Lechera Utebo, S.L.
Convenio colectivo [BOP 30-8-2013], **IL 3297/2013**

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

CONFLICTO COLECTIVO



Conflicto colectivo: Inaplicación de un convenio colectivo estatutario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Procedimiento. Periodo de consultas. Mala fe.

Sentencia AN 128/2013 de 19 de junio de 2013, ILJ 702/2013

Ponente: Sr. Bodas Martín

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Los conflictos en el sector aéreo español han hecho correr ríos de tinta en nuestro país y también, si se admite el símil, en nuestros Tribunales. Nuevamente, nos encontramos con una demanda de conflicto colectivo formulada, en este caso, por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) que tiene su origen en un acuerdo de inaplicación del convenio colectivo estatutario.

Para enmarcar la cuestión es preciso señalar que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la inaplicación de los convenios colectivos estatutarios dispone que: «...*cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias...*». La sentencia que nos ocupa, tras negar algunas de las deficiencias que el SEPLA atribuía a la resolución dictada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el cumplimiento de su deber de pronunciarse sobre todas las discrepancias producidas en los procedimientos de inaplicación de convenios (artículo 3.c) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre), entra de lleno en el examen del proceso negociador que conlleva la inaplicación de un convenio y, así, expone que esta inaplicación no es una potestad soberana del empresario sino que éste debe previamente consultar a los representantes de los trabajadores para llegar a un acuerdo.

Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el periodo de consultas pueda alcanzar sus fines, entendiéndose por información pertinente, a tenor con el art. 64.1 ET la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil.

La segunda fase del periodo de consultas es propiamente la negociación, que consiste, conforme dispone el art. 64.1 ET, en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias y esa negociación

deberá ajustarse a las reglas de buena fe, predicándose dicha exigencia tanto de las medidas de flexibilidad externa como interna.

SEPLA denuncia, que la empresa demandada no le proporcionó la documentación necesaria para que el período de consultas alcanzara debidamente sus fines y que, además, la empresa incurrió en mala fe al presentar ante la Comisión Consultiva una propuesta de inaplicación del convenio que no se planeó en ningún momento durante el período de consultas. La primera queja no es admitida por el Tribunal que considera que la empresa aportó desde el inicio toda la documentación exigida por el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, por el contrario, la Audiencia estima que la segunda queja sí tiene fundamento pues la simple lectura de las actas del período de consultas, las de la comisión paritaria y de la propia solicitud de mediación promovida por la empresa ante el SIMA revela que en ningún momento AIR NOSTRUM puso sobre la mesa de negociación, que es donde debió haberlo hecho, las medidas de inaplicación del convenio, que promovió ante la CCNCC, que se proponen por primera vez ante dicho organismo. Dicha actuación comporta según la Audiencia Nacional una quiebra manifiesta de la buena fe, exigida a la empresa durante la negociación del período de consultas y constituye un fraude de ley, lo que en ningún caso implica que la solicitud de la empresa ante la CCNCC deba reproducir exactamente las negociaciones del período de consultas, puesto que su complejidad obligará, en muchas ocasiones, a clarificar o precisar algunos extremos, pero no cabe, como ha sucedido en este caso, modificar radicalmente los ofrecimientos empresariales producidos durante el período de consultas.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, el día 211/13 se presentó demanda por SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA) contra MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS), AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRANEO, S.A. y MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.—La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 18-6-213 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes 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:

El SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LÍNEAS AÉREAS (SEPLA desde aquí), previo desistimiento de la medida cautelar solicitada, ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la que pretende dictemos sentencia por la que declaremos la nulidad de la decisión de la COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS de 5-04-2013, recaída en su expediente 4/2013, o subsidiariamente, en caso de no estimarse

la petición principal, se declare la revocación parcial de las diferentes medidas de inaplicación, cuya ilegalidad sea apreciada por la Sala.

Denunció, en primer término, que la actuación de la empresa vulneró su derecho a la libertad sindical, puesto que promovió conjuntamente un procedimiento de inaplicación del convenio, reuniendo a todos los representantes unitarios de la empresa, a sabiendas de la existencia de tres convenios colectivos con la clara intención de dejar en minoría a SEPLA, puesto que el objetivo central del procedimiento era y así lo confirmaron los hechos posteriores, reducir sustancial y desproporcionadamente las retribuciones de dicho colectivo en relación con los otros dos colectivos afectados.

Admitió, no obstante, que la negociación se realizó finalmente de modo diferenciado, como consecuencia de la enérgica queja de SEPLA, aunque concluyó el 2-01-2013, sin haber concluido el plazo establecido legalmente. - Denunció, que la empresa demandada no movió en ningún momento su posición, acreditando, con sus propios actos, una manifiesta mala fe durante la negociación. - Admitió también, que se intentó la avenencia en la comisión paritaria del convenio e incluso una mediación ante el SIMA, que concluyó también sin acuerdo.

Denunció expresamente, que la empresa, cuya posición se había mantenido inamovible durante el período de consultas y en las fases posteriores, «flexibilizó» la misma ante la COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC desde aquí), puesto que retiró una parte sustancial de sus pretensiones iniciales y redujo del 50% al 40% las reducciones de los conceptos salariales fijos, acreditando, de este modo, una manifiesta mala fe en la negociación del período de consultas.

Mantuvo que la resolución recurrida no motiva las quejas de SEPLA sobre el procedimiento, ni tiene en cuenta que la empresa estaba ejecutando un ERTe en ese momento. - Denunció, por otra parte, que la tesis básica de la resolución recurrida es aplicar a los pilotos una reducción, para acomodarla con la reducción de los otros dos colectivos, que concluyeron con acuerdo, sin precisar de modo lógico por qué la reducción del colectivo de pilotos es tan superior al de los demás colectivos.

Destacó, por otra parte, que la supresión de dedicación, títulos, pericia y conocimientos no son retribuciones sino gastos, cuya inaplicación no está contemplada en el art. 82.3 ET.

Defendió, del mismo modo, que la supresión del régimen de promoción profesional no se contempla entre los supuestos tasados del art. 82.3 ET.

Negó que las comidas a bordo constituyan salario, por lo que su supresión, que vulnera, por otra parte, la legalidad vigente, no se acomoda al art. 82.3 ET.

Se opuso a la supresión del posicionamiento, porque era la llave para el cómputo de horas baremo, que se habían suprimido sencillamente, produciendo un gravísimo quebranto a las retribuciones de los pilotos con especial incidencia en los segundos pilotos.

Destacó finalmente, que el informe técnico del Ministerio de Empleo proponía reducciones proporcionales y no supresiones puras y duras, como se autorizó finalmente.

AIR NOSTRUM LINEAS AEREAS DEL MEDITERRANEO, SA (AIR NOSTRUM desde aquí) se opuso a la demanda, aunque admitió la convocatoria conjunta del 19-12-2012, porque había convocado para el mismo día al SEPLA de modo diferenciado, subrayando en la reunión conjunta a la RLT el modo en el que pretendían negociar la inaplicación del convenio: conjunta o separadamente. - Finalmente se negoció de modo separado, por lo que la queja del SEPLA carece del más mínimo fundamento. - Señaló, además, que el 2-01-2013 se concluyó sin acuerdo el período de consultas de común acuerdo, se intentó el acuerdo en la comisión paritaria y se intentó la mediación ante el SIMA, por lo que el procedimiento se ajustó a derecho.

Afirmó que no solo entregó la documentación, exigida legal y reglamentariamente, sino que aportó la documentación complementaria, requerida por SEPLA, salvo el contrato de franquicia con IBERIA y el precio hora vuelo de las flotas diferentes, porque no disponía de dicha herramienta.

Sostuvo, por otra parte, que si movió sus posiciones en las diferentes reuniones del período de consultas, siendo SEPLA quien no movió posición realmente, puesto que una reducción menor de salarios a cambio del ERTe comportaba el empeoramiento de la situación de la empresa.

Destacó que en la solicitud a la CCNCC retiró la inaplicación de los arts. 4.5; 5.2; 6.2; 10.1.1.6 y 7; 13.2 y 5; 14.3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 18 y 22, lo que acredita la prudencia y sensibilidad con la que actuó en todo momento.

Defendió, que la medida concluya el 7-07-2013, porque en dicha fecha concluye la ultractividad del convenio, que fue denunciado en tiempo y forma el 27-09-2010, tratándose, por consiguiente, de una medida de corto recorrido.

Admitió que el ERTe se basó en causas económicas y productivas, que no alcanzaron lamentablemente sus objetivos, por lo que no quedó más remedio que promover el procedimiento de inaplicación de convenio, cuya finalidad precisamente es el mantenimiento de la empresa y del empleo existente.

Señaló que no cabe comparar, como hace la demandante, las retribuciones de los pilotos con las de los demás colectivos, porque son radicalmente heterogéneas, subrayando que la masa salarial de los primeros es muy superior a las de los demás.

Advirtió que SEPLA era consciente de la situación económica negativa de la empresa, como admitió el 5-09-2011, siendo revelador que SEPLA, en la reunión de la comisión negociadora del convenio de 20-04-2013 admitiera reducir sus retribuciones un 22%.

Defendió finalmente la resolución recurrida, puesto que tiene motivación suficiente y es manifiestamente equilibrada. - Mantuvo finalmente que todos los conceptos, afectados por la resolución, están subsumidos en los contenidos del art. 82.3 ET.

La ABOGADA DEL ESTADO se opuso a la demanda, haciendo suyas las alegaciones fácticas de la empresa. - Advirtió que el informe técnico de la CCNCC tuvo en cuenta la suspensión precedente, pese a lo cual informó favorablemente la estimación parcial de la medida, puesto que la situación de la empresa es extremadamente delicada.

Negó también, que la resolución recurrida no se manifestara sobre el procedimiento, puesto que contiene una manifestación expresa sobre la legitimación del proceso negociador.

Destacó, que la reducción retributiva de los pilotos es mayor, porque su masa salarial es superior a la de los demás colectivos, tratándose, por consiguiente, de una medida razonable y proporcionada.

Defendió finalmente que solo se han tocado aspectos retributivos, subsumibles, por ello, en el art. 83.2 ET.

El MINISTERIO FISCAL defendió, que proponer ante la CCNCC unas medidas, que no se había puesto en la mesa de negociación del período de consultas, quebró, a su juicio, la buena fe exigible a la empresa en dicha negociación. Defendió también que la aportación del contrato de franquicia de IBERIA era relevante y criticó que la empresa repartiera dividendos en 2010, porque ya estaba en dificultades económicas.

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 y pacíficos fueron los siguientes:

- El 19-12-12 la empresa convocó a toda la representación unitaria y a Sepla y también se convocó exclusivamente a Sepla.

- La empresa aportó documentación del 51.2 ET y RD y Reglamento el 19-12-12.

- El 21-12-12 Sepla no solicitó mayor información de la documentación.

- La suspensión se originaba en las mismas causas económicas y productivas con agravamientos. En 2012 antes del ERTe la previsión era de 82 millones de pérdidas con la medida se reduciría a 22 millones de pérdidas y finalmente se produjeron 29 millones de pérdidas.

- El plan de viabilidad apuesta por el mantenimiento de empleo.

- Las jornadas de los pilotos es diferente al resto de los colectivos; masa de los pilotos superior es muy superior al resto de colectivos.

- El 27 de Septiembre de 2010 hubo denuncia del convenio, hubo una negociación amplia e intento de la empresa de que las medidas de inaplicación se incorporan al nuevo convenio.

- El 29-9-11 la representación de Sepla admitieron la situación negativa de la empresa y estaba dispuesta a ayudar.

- La única documentación que fue aportada por la empresa fue el contrato con Iberia por el deber de confidencialidad.

- En la reunión del 20-4-13 en la Comisión consultiva Sepla admitió reducir la retribución un 22%.

- 27-12-12 en el período de consultas Sepla pide garantías de recuperación de derechos en caso de mejora de

la situación, la empresa lo admitió y pidió una propuesta a Sepla y Sepla no efectuó propuesta.

- Sepla estaba dispuesta a la retirada del copac siempre que saliera del manual de operaciones a lo que la compañía no podía acceder por ser una obligación legal.

- El 28-12-12 Sepla vuelve a pedir garantías de retorno, la empresa esta dispuesta a admitir la retirada del art. 4.5, 5.2, 6.1, 6.2; propuso que las dietas pasarán del 50 al máximo legal.

- El 2-1-13 la empresa reitera sus posiciones y Sepla no realiza propuestas.

- Las previsiones de pérdidas para 2013 eran de 77 millones de euros si hubieran adicionado las medidas previstas, el ERTE y medidas ajenas a los trabajadores las pérdidas serían de 38 millones.

- En la resolución administrativa hay un pronunciamiento sobre la legitimación de los negociadores.

Hechos pacíficos:

- La empresa retiró en la Comisión consultiva varios artículos.

- El 2-1-13 se cierra el periodo de consultas de mutuo acuerdo.

- 2 días después hubo una reunión en la Comisión Paritaria.

- La empresa reclamó ante SIMA.

- Respecto de la inaplicación el periodo de vigencia que proponía la empresa hasta el 7-7-13 en que desaparecía el Convenio su ultraactividad.

- La previsión productiva de la compañía era pasar de 49 a 37 rotaciones y al final han resultado 30 rotaciones.

- El Convenio no se aplica a estudiantes de vuelo.

- La Comisión consultiva solicitó ampliación de la documentación a la empresa y ésta se la aportó.

- 8-1-13 la empresa accedió a retirada del art. 14.8, 16,19 y respecto del anexo B admitió que las horas baremo se computarán como tiempo comercial más un 10%.

- El 10 Enero 2013 Sepla propone que a cambio de la cesión que había hecho de no incremento del IPC durante los tres últimos años el no incremento del IPC para los 2 años siguientes. Reducir 8 puntos a los primeros pilotos y 4 puntos a los segundos pilotos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.—AIR NOSTRUM es una aerolínea concentrada en la aviación regional europea; es decir, vuelos que operan dentro del territorio nacional, europeo y norte de África.

Pertenece al Grupo NEFINSA S.A. y sociedades dependientes, creado en 1974 que tiene 2 actividades principales:

- Aérea: Desarrollada por AIR NOSTRUM.

- Fabricación y Comercialización de productos para la construcción.

En 1997 AIR NOSTRUM se convierte en la filial en exclusiva del Grupo Iberia, suscribiendo un contrato en virtud del cual todos los vuelos operados por AIR NOSTRUM lo son para la red comercial de Iberia, la cual los comercializa como vuelos propios, pagando AIR NOSTRUM una comisión a Iberia sobre los ingresos totales obtenidos de los pasajeros que utilizan dichos vuelos y estableciendo una serie de pactos en relación al uso de la marca, programación de vuelos, servicio al cliente y servicio de «handling».

A 12-3-12 AIR NOSTRUM gestiona una media de 108 rutas, con una media de 61 aviones y una media de 49,4 rotaciones.

Segundo.—La empresa demandada rige sus relaciones laborales mediante tres convenios colectivos:

- a.—El III Convenio de pilotos, publicado en el BOE de 12-08-2003, que se prorrogó anualmente. - Fue denunciado por la empresa demandada el 27-09-2010, manteniéndose actualmente negociaciones para su renovación.

- b.—El III Convenio para su personal de tierra y tripulantes de cabina de pasajeros, publicado en el BOE de 31-10-2011.

- c.—El IV Convenio para su personal de mantenimiento, publicado en el BOE de 29-09-2011.

Tercero.—El 14-06-2013 la empresa demandada convino con SEPLA, que al final de cada año los pilotos le remitirían los recibos del colegio profesional, que se les reembolsarían por la empresa.

Cuarto.—El 6-2-12 la empresa AIR NOSTRUM comunica a los representantes de los trabajadores la apertura de periodo de consultas para proceder a suspensiones contractuales y reducciones temporales de jornada. - Dicho periodo de consultas se negoció de modo separado por los representantes de cada uno de los colectivos citados más arriba.

El 16-3-12 la Dirección General de Empleo autoriza la medida, por resolución subsanada el 4-4-12, que consta en autos y se tiene por reproducida - Contra la citada Resolución de la DGE, recurrieron en alzada UGT y SEPLA, siendo resueltos por la Ministra de Empleo el 26-9-12.

El 31-05-2013 dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos lo siguiente:

«Que estimamos la demanda de SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS contra MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, AIR NOSTRUM LINEAS AEREAS DEL MEDITERRANEO SA, SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL, SINDICATO INDEPENDIENTE, UNION GENERAL TRABAJADORES PAIS VALENCIANO, UNION SINDICAL OBRERA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, CCOO PAIS VALENCIANO, ASOCIACION SINDICAL ESPAÑOLA DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO Y ASOCIACION DE TECNICOS DE MANTENIMIENTO DE AERONAVES, y en consecuencia declaramos la nulidad de la Resolución de la Ministra de Empleo y Seguridad Social de fecha 26 de septiembre de 2012 que confirma la Resolución que autoriza las suspensiones de contrato y reducciones de jornada en el Expediente de Regulación de Empleo, debiendo entenderse estas últimas nulas y sin efecto».

En la citada sentencia declaramos probados los extremos siguientes:

«En 2009, las pérdidas de AIR NOSTRUM ascendieron a casi 24 millones de euros; en 2010, aún no teniendo en cuenta el resultado extraordinario por la venta de las coberturas, el resultado sería positivo en 6.031.000 euros, mientras, nuevamente en 2011, las pérdidas ascienden a 15.508.000 euros. Para 2012 las previsiones son, igualmente, de fuertes pérdidas. En este sentido, el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reconoce la concurrencia de causa económica en la empresa.

...En 2012, a consecuencia de las medidas adoptadas, se han ahorrado más de 3 millones de euros.

...Durante 2012, se siguen realizando horas de vuelo adicionales al mínimo garantizado que ya se retribuye («horas baremo», art. 16.6 del III Convenio de Pilotos de Air Nostrom).

El número de pilotos que realiza más de 65 horas, que es el mínimo mensual garantizado, en febrero de 2013

supone el 11,14% de los mismos. En el mismo mes de 2012, ascendía al 64,40%, y en el mismo mes de 2011, al 55,40%».

Quinto.—El 14-12-2012 la empresa demandada se dirigió a todos los representantes unitarios, incluyendo a los representantes de SEPLA, para convocarles a una reunión el 19-12-2012, cuya finalidad era la inaplicación de los convenios colectivos aplicables a la empresa demandada.

El 19-01-2012 se produce, en efecto, la reunión entre la empresa y todos sus representantes, entre los que se encontraba SEPLA, levantándose acta que obra en autos y se tiene por reproducida, donde la empresa pregunta a la RLT si procede que el período de consultas se haga de modo conjunto o separado, sin que la RLT haga pronunciamiento alguno, por lo que la empresa manifiesta que les convocará conjuntamente a la siguiente reunión. - No obstante, hace entrega a los representantes de cada colectivo tres expedientes diferenciados. - De hecho, el 19-01-2012 la empresa convocó a SEPLA para la siguiente reunión del período de consultas el 21-12-2012. - El 20-12-2012 SEPLA dirige un correo a la empresa, en el que manifiesta su oposición a negociar de modo conjunto.

La empresa demandada aportó a SEPLA, al iniciarse el período de consultas el 19-12-2012, la documentación siguiente:

Poder de representación y escritura de constitución de la Sociedad.

Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.

Listado de trabajadores afectados.

Informe técnico relativo a la existencia de pérdidas previstas y sobre la concurrencia de la causa productiva.

Cuenta de pérdidas y ganancias provisionales (tanto de la empresa de referencia como a las consolidadas del Grupo NEFINSA SA) correspondientes al ejercicio 2012.

Auditoria de cuentas (de la solicitante y del Grupo) correspondientes al ejercicio 2011.

Declaración del IVA de los años 2011 y 2012.

Copia del III Convenio Colectivo de Air Nostrum LAM y sus trabajadores Pilotos, y acuse de recibo de la denuncia del mismo emitido por la DGT de 31 de mayo de 2011.

El 21-12-2012 se reúne la empresa y el SEPLA, solicitándose por el sindicato determinada documentación, que la empresa considera haber entregado. - SEPLA solicitó que la empresa garantizara la reposición en las condiciones previas, caso de mejorar la situación, admitiéndose por la empresa negociar sobre dicho extremo. - SEPLA admitió la retirada del COPAC, siempre que desapareciera del manual de operaciones, lo que se descarta por la empresa, porque vulneraría el ordenamiento jurídico vigente.

El 26-12-2012 se reúne de nuevo la comisión negociadora, debatiéndose, en primer lugar, si el convenio vence o no vence en la fecha propuesta por la empresa y solicita determinada información, respondiéndole la empresa que está recogida en la ya aportada. - SEPLA se manifiesta contra la medida de la empresa, que constituye, a su juicio, una regresión y sugiere que se finalice el pago del COPAC de modo similar al de la reunión anterior, recibiendo el mismo tipo de respuesta.

El 28-12-2012 se produce una nueva reunión, en la que la demanda explica el modo en que se aportó la documentación solicitada por SEPLA, explicándole que se la entregó toda salvo el contrato de franquicia con IBERIA por razones de confidencialidad, así como el precio hora vuelo de las flotas ATR y CRJ, porque no dispone de instrumentos para su cálculo. - Se reiteran las posiciones sobre garantías de recuperación. - SEPLA defiende que se retiren

determinadas propuestas de inaplicación, porque deben negociarse en el convenio, discutiéndose, a continuación, sobre la ultractividad del mismo. - La empresa propone que la dieta se abone al máximo exento de IRPF y SEPLA hace una propuesta de programación, que posibilite que las horas baremo se devenguen bimensualmente.

El 2-01-2012 se reúnen nuevamente, donde AIR NOSTRUM reitera su oferta precedente, informa que el ahorro del ERTE ha supuesto una cantidad de 3.321.000 euros y que la modificación de horas baremo, propuesta por SEPLA, no permite ahorros reales, sin que SEPLA, quien vuelve a quejarse de la documentación aportada, haga propuestas concretas, por lo que ambas partes deciden cerrar sin acuerdo el período de consultas.

El 8-01-2013 se reúne la comisión paritaria del convenio, donde la empresa hace varios ofrecimientos, que constan en acta y se tienen por reproducidos, que SEPLA promete estudiar y vuelve a reiterar documentación nueva.

El 10-01-2013 se produce nueva reunión de la comisión paritaria, donde SEPLA hace una crítica global de la propuesta empresarial, que reproduce punto por punto el informe pericial ABANTOS, quejándose además de que la reducción de directivos y administradores sea del 35% y 40% respectivamente y ofrece que no se incremente el IPC durante dos años, que se reduzca la retribución de los primeros pilotos un 8% y un 4% la de los segundos pilotos, a cambio de la retirada del ERTE, lo que se descarta por la empresa.

La empresa promueve la mediación ante el SIMA, que concluye sin acuerdo el 20-20-2012.

Sexto.—La empresa demandada aportó a SEPLA la documentación listada en la descripción 91 de autos, que se tiene por reproducida.

Séptimo.—El 24-01-2013 empresa y los representantes del colectivo de tierra alcanzaron acuerdo, que obra en autos y se tiene por reproducido, sobre inaplicación de su convenio.

Octavo.—El 25-01-2013 se alcanzó acuerdo, que obra en autos y se tiene también por reproducido, entre empresa y el colectivo de mantenimiento.

Noveno.—El 20-03-2013 la empresa demandada se dirigió a la CCNCC con la finalidad de que dicho organismo le autorizara a inaplicar las condiciones del convenio de pilotos, que se listan a continuación:

1.1. en el complemento relativo a la «dedicación, títulos, pericia v conocimientos» del art. 2.2 del Convenio, dejar de abonar las cuotas colegiales del COPAC (Colegio Oficial de Pilotos de Aviación Comercial).

1.2. en el «sistema de clasificación, categoría, especialidad y niveles» (art. 4.2 en relación con el art. 5.8), congelar el sistema de promoción de nivel por permanencia, y por tanto, no se producirán incrementos retributivos por el aumento del nivel.

1.3. No abonar el complemento de incapacidad temporal (art. 7.10), tanto derivado de contingencias comunes como profesionales.

1.4. Suprimir los complementos de las prestaciones de la Seguridad Social en situaciones de baja por maternidad (art. 7.17).

1.5. Dejar de complementar las prestaciones de la Seguridad Social en los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (art. 7.16)

1.6. Compensación a voluntarios: (art. 9.10)

— por cambio de base y de flota dentro del territorio nacional: se asume el coste de hotel y desayuno durante 10 días;

– por cambio de base pero manteniendo la flota y especialidad siempre que haya cambio de domicilio habitual: misma compensación que la anterior.

1.7. Compensación a forzosos (art. 9.11) se restringen las compensaciones a que se tenía derecho para los desplazamientos y traslados forzosos siempre que se produzcan dentro del territorio nacional.

1.8. Transporte en base del piloto (art. 10.3); se deja de abonar los costes de aparcamiento de los vehículos particulares de los pilotos en el aeropuerto que tenga por base principal u operativa.

1.9. Alojamiento (art. 10.8) Se modifica el sistema de elección de categoría de hoteles a utilizar en los desplazamientos habituales de trabajo.

1.10. Comidas a bordo y respeto horario (art. 11.2): la compañía deja de asumir tales comidas por entender que ya perciben la dieta correspondiente del arto 16.19 del Convenio.

1.11. Comidas durante los cursos (art. 11.4) se pretende su inaplicación por entender que se encuentra contemplada en las dietas del arto 16.19

1.12. Uniformidad (art. 12.2 y 12.3): se pretende su inaplicación.

1.13. Posicionamiento (art. 14.8): dejar de inaplicar la limitación del sexto posicional, dejando de abonarse la retribución a partir del mismo.

1.14. Dietas (art. 16.19). Considerar que sólo se tiene derecho a dieta internacional cuando se pernocta en territorio internacional, y dejar de abonar la doble dieta en caso de desplazamientos fuera de base por cursos teóricos y cursos en simulador de duración superior a 7 días)

1.15. Reducción del 40 % de los conceptos recogidos en las tablas salariales vigentes;

1.16. Inaplicar la fórmula prevista en el Anexo B para determinar las Horas Baremo que corresponden a cada Hora Bloque, debiendo entenderse que el tiempo baremo sea igual al tiempo comercial publicado.

El periodo de inaplicación se extendería hasta la pérdida de vigencia definitiva del 111 Convenio Colectivo de la empresa de referencia y sus Trabajadores Pilotos (actualmente en situación de ultraactividad); siendo afectados los Pilotos distribuidos en las bases de País Vasco, Andalucía, Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Valenciana.

Décimo.—El 21-02-2013 la CCNCC solicitó que la empresa complementara la documentación aportada, lo que se hizo oportunamente por la empresa demandada.

Undécimo.—El 26-03-2013 se emitió el informe por los servicios técnicos de la Comisión, que obra en autos y se tiene por reproducido.

Duodécimo.—El 5-04-2013 la CCNCC dictó resolución, que obra en autos y se tiene por reproducida, en cuya parte dispositiva se dijo lo siguiente:

«Primero.—Declarar que procede la inaplicación de las condiciones salariales y mejora de la acción protectora de la Seguridad Social establecidas en el 111 Convenio Colectivo de la empresa de referencia y los Tripulantes Técnicos de Vuelo, que ha dado lugar a la presente controversia en los términos siguientes:

Reducción del 16,74% de las condiciones salariales contenidas en las Tablas Salariales del Anexo A del Convenio Colectivo.

Inaplicación del complemento de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes y profesionales.

Inaplicación, en los mismos términos en los que fue inicialmente planteados por la sociedad, de los siguientes complementos: «dedicación, títulos, pericia y conocimientos; sistema de clasificación, categoría, especialidad y ni-

veles; comidas a bordo y respeto horario; comidas durante los cursos; posicionamiento; y transformación de Horas Baremo en Horas Bloque del Anexo B.

Respecto del resto de complementos enunciados en la solicitud no incluidos en los puntos anteriores, no procede su inaplicación

El periodo de inaplicación de la medida abarcará desde la fecha de la presente Decisión hasta el 07 de Julio de 2013».

Décimotercero.—Los activos no corrientes de la empresa en miles de euros pasaron de 230.495 euros (2010; 190.504 (2011) y 149.881 (2012). - El activo corriente pasó de 149.912 (2010); 150.535 (2011) y 89.090 (2012).

Su patrimonio neto pasó de 83.093 (2010); 76.210 (2011) y 32.112 (2012) y su pasivo corriente de 62.428 (2010); 80.238 (2011) y 64.731 (2012). Su fondo de maniobra pasó de 80.484 (2010); 70.297 (2011) y 24.359 (2012). - Su ratio de liquidez pasó del 2, 3 (2010); al 1, 9 (2011) y 1, 4 (2012). Su ratio de liquidez general o tesorería de 2, 2 (2010); 1, 8 (2011) y 1, 3 (2012) y su ratio de liquidez inmediata de 0, 7 (2010); 0, 3 (2011) y 0, 2 (2012). Su ratio general de solvencia pasó de 1, 3 (2010); 1, 3 (2011) y 1, 2 (2012). - Su ratio de endeudamiento por financiación ajena pasó del 0, 8 (2010); 0, 8 (2011) y 0, 9 (2012) y su ratio de financiación ajena frente a financiación propia de 3, 5 (2010); 3, 5 (2011) y 6, 4 (2012). - Su ratio de endeudamiento a corto plazo pasó del 21, 5 (2010); 30, 3 (2011) y 31,3 (2012) y a largo plazo del 78, 5 (2010); 69, 7 (2011) y 68, 7 (2012).

Sus ventas en miles de euros han pasado de 50.700 (2010); 546.488 (2011) y 465.490 (2012). - Su EBITDA de - 17.612 (2010); - 17.880 (2011) y - 18.740 (2012). - Sus resultados netos ascendieron a 18.623 (2010); - 10.389 (2011) y - 29.146 (2012).

Su base imponible de IVA pasó de 246.248.404 (2011) a 208.396.793 (2012). - Dicha base aumentó un 12, 9% entre el primer trimestre de 2011 y el de 2012; disminuyó un 16, 7 en el segundo trimestre; disminuyó un 30, 1 en el tercero y disminuyó un 24,3 en el cuarto trimestre.

El margen bruto de la empresa evolucionó desde 427.234 (2010); 434.111 (2011) y 356.668 (2012). - El gasto de personal en el mismo periodo disminuyó en 105.700 (2010); 110.217 (2011) y 292.287 (2012). - Los servicios exteriores en el mismo periodo fueron de - 300.629 (2010); - 318.782 (2011) y - 292.287 (2012).

La productividad del total de la plantilla fue de 243 (2010); 242 (2011) y 217 (2012). - La productividad de los pilotos pasó de 858 (2010); 879 (2011) y 752 (2012).

Los resultados de explotación pasaron de 2.866 (2010); - 11.999 (2011) y - 50.057 (2012).

Décimocuarto.—Los resultados de explotación de los dos primeros meses de 2013 ascendieron en miles de euros a 9.768 y sus resultados del ejercicio a - 11.829.

Décimoquinto.—En la reunión de la comisión negociadora del convenio, el SEPLA promovió la propuesta siguiente:

«Aceptan los porcentajes de reducción de tabla presentados por la empresa de un 35% y un 30% de las tablas excepto dietas, si la compañía programa 15 días de trabajo programados a normativa EUOPS y los otros 15 días los pilotos los tiene agregados como libres y con libertad para trabajar en otro sitio (siempre y cuando no superen los límites legales y teniendo preferencia Air Nostrum para las horas de vuelos).

De tener necesidad la empresa de contar con los pilotos más de los 15 días de puesta a disposición Inicial para la empresa, ésta podrá requerir a los pilotos que le presten

servicios en alguno del resto de días mediante el abono de una compensación por su puesta a disposición en esos días adicionales, delimitando la forma de aviso y disposición».

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.—Los hechos primero, cuarto de la sentencia dictada por esta Sala el 31-05-2013, que obra como descripción 84 de autos.

b.—El segundo de los BOE citados, así como de las actas de negociación que obran como descripciones 85, 86, 91 y 92 de autos, aportadas por la empresa demandada y reconocidas de contrario.

c.—El tercero del acta citada que obra como descripción 5 de SEPLA, que fue reconocida de contrario.

d.—El quinto de los correos electrónicos, mediante los que la demandada convocó a las partes, que obran como descripciones 61 y 82 de autos y del burofax de SEPLA, que obra como descripción 8 de SEPLA, que fue reconocido de contrario, así como de las actas del periodo de consultas, de la comisión paritaria y de mediación ante el SIMA, que obran como descripciones 4 y 9 de la demandante, que fueron reconocidas de contrario. - El acta de desacuerdo ante el SIMA obra como descripciones 10 de la demandante y 64 de la demandada, que fueron reconocidas de contrario.

e.—El sexto de la descripción 91 de autos, aportada por la demandada y reconocida de contrario.

f.—El séptimo y octavo de los acuerdos citados, que obran como descripciones 24 y 25 de SEPLA, que fueron reconocidos de contrario.

g.—El noveno y duodécimo de la resolución recurrida, que obra en el expediente administrativo.

h.—El décimo es pacífico.

i.—El undécimo del informe técnico citado, que obra en el expediente administrativo.

j.—El décimo tercero de las cuentas consolidadas y declaraciones de IVA, que obran como descripciones 66 a 68 de autos, que fueron reconocidas por SEPLA, así como del informe técnico del Ministerio de Trabajo, que obra en el expediente administrativo.

k.—El décimo cuarto de las cuentas provisionales consolidadas del periodo citado, que obran como descripción 69 de autos, que fueron reconocidas por los demandantes.

l.—El décimo quinto del acta citada, que obra como descripción 92 de autos, que fue reconocida por SEPLA.

Tercero.—El art. 82.3 ET, que regula la inaplicación de convenios colectivos estatutarios, dice lo siguiente:

«Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea

este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se

refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito».

El art. 3.c del RD 1362/2912, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que regula sus funciones, dispone lo siguiente:

«Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores».

La mención a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación del convenio permite concluir que la Comisión ha de pronunciarse sobre todas las discrepancias producidas en dicho proceso, entre las que se encuentran necesariamente aquellas que supongan la elusión de las normas, previstas en el art. 41.4 ET, al que se remite el art. 82.3 ET, por cuanto dicha elusión comportará la nulidad de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 138.7 ET.

Sin embargo, tanto la exposición de motivos, como los arts. 22 y 24 RD 1362/1995, de 27 de septiembre prevén que si la decisión se toma en el seno de la Comisión o mediante la designación de un árbitro, habrá de culminar en un pronunciamiento que deberá solucionar la discrepancia, manifestándose sobre la concurrencia de las causas alegadas y, en su caso, sobre la adecuación de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en la solicitud, bien para aceptarlas en sus propios términos, bien para proponer que las condiciones de trabajo de que se trate se inapliquen en distinto grado de intensidad al solicitado por la empresa. - No se prevé, por consiguiente, que la comisión o el árbitro deban pronunciarse sobre las irregularidades producidas en el período de consultas, lo que provocará, de aplicarse literalmente los preceptos aludidos, un vacío legal importante, puesto que la comisión o el árbitro no se pronunciarían sobre la vulneración de derechos fundamentales, que se haya producido en el período de consultas, sobre la insuficiencia de información o sobre la exigencia de buena fe durante el período de consultas, limitándose a realizar un pronunciamiento sobre la cuestión de fondo, lo que no parece razonable.

No es razonable, ni puede ser esa la intención del legislador, porque la intervención de la CCNCC tiene por finalidad cerrar las discrepancias surgidas en el procedimiento de inaplicación de convenio, lo que no sucederá, cuando no se pronuncie sobre vulneraciones relevantes producidas durante el período de consultas, limitándose a constatar si concurre causa y si es adecuada o no con la

medida propuesta, porque los tribunales estamos obligados, de conformidad con lo dispuesto en el art. 24 CE, en relación con el art. 138.7 LRJS a controlar si se aseguraron los derechos fundamentales de las partes durante el período de consultas o se incumplieron las garantías del art. 41.4 ET, al que se remite, como dijimos más arriba, el art. 82.3 ET y nos veríamos obligados a anular la resolución de la Comisión, si es que se produjeron dichas vulneraciones, lo que constituiría una mala noticia para el funcionamiento de esta institución, cuyas resoluciones deben aspirar a cerrar definitivamente este tipo de controversias, como hemos manifestado en SAN 28-01-2013, proced. 316/2012), donde subrayamos la necesidad de dar el máximo crédito a sus resoluciones del modo siguiente:

«Parece claro, por tanto, que el primer pronunciamiento - concurrencia de causas - es propio de un arbitraje jurídico, puesto que tendrá que constatar si se dan los requisitos exigidos por el art. 82.3 ET, mientras que el segundo pronunciamiento - conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad - es más identificable con el laudo de equidad, en el que la Comisión y/o el árbitro deben tener un margen más elevado de autonomía, porque si no fuera así, las decisiones y laudos no serían propiamente decisorias, puesto que se condicionarían esencialmente a la intervención jurisdiccional posterior.

Así pues, la Sala comparte con la demandante que las decisiones y laudos, producidos por la intervención de la CCNCC en aplicación del art. 82.3 ET, son impugnables por ilegalidad, lesividad y por vicios procedimentales, si bien coincidimos también con el Abogado del Estado y el Ministerio Fiscal en que dichas impugnaciones, cuando se apoyen en la ilegalidad, deberán ser especialmente exigentes, particularmente cuando se opongan a los criterios de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad utilizados en las resoluciones, puesto que dichos extremos se relacionan propiamente con los laudos de equidad, cuyo control jurisdiccional es más limitado».

Cuarto.—SEPLA reprocha a la resolución recurrida, que no motivó de ninguna manera su queja sobre vulneración de su derecho a la libertad sindical, causada por la convocatoria unitaria inicial para negociar conjuntamente el período de consultas, sin que podamos compartir dicho reproche, aunque sea cierto que la resolución recurrida se limita a subrayar que de los datos obrantes en el expediente como del informe de los Servicios Técnicos de la CCNCC, se deduce claramente, y sin ningún género de dudas, la legitimación de los interlocutores en el procedimiento previo, ya que dicho razonamiento es extremadamente pobre, cuando está en juego la posible vulneración de un derecho fundamental. - No es menos cierto también, que la queja de SEPLA sobre la vulneración de su derecho a la libertad sindical es totalmente infundada, aunque fuera convocado con los demás representantes de los trabajadores a la reunión de 19-12-2012, porque se ha demostrado cumplidamente que el mismo día se le citó para la siguiente reunión del período de consultas, que se realizó exclusivamente, al igual que todas las demás, con los representantes de SEPLA, quienes han negociado sin ninguna imposición externa el período de consultas regulado en el art. 82.3 ET, como no podría ser de otro modo, puesto que la inaplicación, pretendida por la empresa, afectaba al convenio de pilotos, donde no hay más representante que SEPLA, a diferencia del proceso, seguido en el ERTE, que se negoció separadamente, aunque se trataba de un solo procedimiento de suspensión de contratos, por lo que anulamos la medida en SAN 31-05-2013, proced. 45/2103).

No cabe admitir tampoco, que se cerrara unilateralmente el período de consultas por la empresa demandada,

puesto que se ha demostrado contundentemente que fueron ambas partes, quienes decidieron cerrar sin acuerdo el período de consultas el 2-01-2013.

Por consiguiente, no habiéndose demostrado por SEPLA indicio alguno de vulneración de su derecho a la libertad sindical, como le exigía el art. 182.2 LRJS, consideramos que la mención genérica a la legitimación, contenida en la resolución recurrida, es suficiente para responder a la queja del demandante.

Quinto.—SEPLA denuncia, en segundo lugar, que la resolución recurrida no tuvo en cuenta la suspensión de contratos precedente, sin que podamos compartir tampoco dicha pretensión, por cuanto la simple lectura del informe técnico de la propia Comisión evidencia lo contrario, tratándose de un informe ejemplar, que pormenoriza la evolución de las magnitudes económicas de la empresa y concluye con razón, tanta que SEPLA no cuestionó, siquiera, la concurrencia de causa económica y productiva, que la evolución de la empresa continuó siendo negativa, manteniendo el proceso de empeoramiento, como revela la evolución de sus ventas, sus declaraciones de IVA y sus resultados de explotación, que se despenó en miles de euros de 11.999 en 2010 a -50.057 en 2012, empeorando claramente respecto al 16-03-2012, fecha en la que se autorizó el ERTE.

Sexto.—La inaplicación del convenio, regulada en el art. 82.3 ET, no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado, cuando tenga la intención de efectuar un descuelgue, a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

El período de consultas se constituye, de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir sus efectos y de atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados. —Así pues, estamos ante una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe.

Se trata, por tanto, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. —Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 64.1 ET la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil.

La obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple, tal y como dispone el art. 64.1 ET, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (SAN 1-04-2013, proced. 17/2013 y 4-04-2013, proced. 63/2013). —Dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas, alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). —Si no se hiciera así, si la información aportada no permitiera alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas, la consecuencia sería la nulidad de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS (SAN 22-04-2013, proced. 84/2013).

La segunda fase del período de consultas es propia de la negociación, que consiste, conforme dispone el

art. 64.1 ET, en un intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores sobre la propuesta empresarial y las alternativas que permitan evitarla, reducirla o atenuar sus consecuencias.

La negociación deberá ajustarse a las reglas de buena fe, predicándose dicha exigencia tanto de las medidas de flexibilidad externa como interna. —Habrá de acreditarse propuestas y contrapropuestas (STS 30-06-2011; STSJ Asturias 2-07-2010 y SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). —Si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el ERE fijando la indemnización mínima legal, se entiende que el despido debe declararse nulo (STSJ Madrid 30-05-2012, rec. 17/2012, confirmada por STS 20-03-2013, rec. 81/2012 y STSJ País Vasco 11-12-2012, proced. 19/2012). —La negociación se produce efectivamente, si se acreditan propuestas y contrapropuestas, lo que sucederá normalmente cuando se aceptan parcialmente algunas de las contrapropuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). —Así, se ha entendido conforme a derecho pactar un acuerdo marco de ejecución progresiva de la medida (SAN 25-02-2013, proced. 324/2012); si concurre causa, la empresa no está vinculada a compromisos previos de no extinguir contratos (STSJ Madrid 8-02-2013, rec. 73/2012); quiebra la buena fe, cuando la empresa comunica los despidos antes de concluir el período de consultas (SAN 15-10-2012, proced. 162/2012); no vulnera el deber de negociar de buena fe la no aportación de las cuentas anuales de otra empresa, cuando no forma parte del mismo grupo de empresas (STSJ Cataluña 15-10-2012, proced. 32/2012); si la empresa tiene un déficit de tal magnitud, que está obligada a cerrar, no vulnera la buena fe negociar mantener dicha posición a lo largo de la negociación (SAN 20-03-2013, proced. 219/2012); si la empresa acredita que su capacidad productiva es muy superior a la demanda de bienes y servicios justifica la extinción por causas productivas (SAN 4-04-2013, proced. 66/2013).

SEPLA denuncia, que la empresa demandada no le proporcionó la documentación necesaria para que el período de consultas alcanzara debidamente sus fines, sin que podamos convenir con ese reproche, por cuanto se ha demostrado, que la empresa aportó desde el inicio la documentación exigida por el art. 51.2 ET, en relación con los arts. 4 y 5 RD 1483/2012, de 29 de octubre, habiéndose acreditado, por otro lado, que SEPLA ha dispuesto, como consecuencia de la negociación del convenio y del propio ERTE anterior, de información más que suficiente como para tener una composición de lugar de las circunstancias concurrentes, siendo buena prueba de ello el extensísimo informe, reproducido en el acta de la Comisión Paritaria de 10-01-2013. —Es cierto que la empresa no aportó el contrato de franquicia de IBERIA, ni el coste de cada hora de vuelo, pero ninguno de los documentos citados era determinante para que el período de consultas, donde SEPLA no discute la concurrencia de causas, sino la proporcionalidad de la medida.

Séptimo.—El sindicato demandante denuncia la concurrencia de mala fe en la negociación del período de consultas por parte de la empresa demandada, quien no movió su posición en ningún momento. —Denuncia, además, asumiéndose la denuncia por el MINISTERIO FISCAL, que la empresa presentó ante la CCNCC una propuesta de inaplicación del convenio, que no se planteó en ningún momento durante el período de consultas, lo que acredita, por una parte, mala fe negociadora y por otra, un fraude de ley, por cuanto utiliza a la CCNCC para unas finalidades, que

no están contempladas ni en el art. 82.3 ET, ni tampoco en el RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

La primera queja no es admisible, porque la simple lectura de las actas del período de consultas, así como de la comisión paritaria, revelan que la empresa movió, aunque muy tímidamente sus posiciones, habiéndose acreditado, por otro lado, que dio respuesta a las propuestas realizadas por los demandantes, de manera que no cabe admitir que mantuviera una posición inamovible, ni tampoco que no diera respuesta a las propuestas de los demandantes, que fueron absolutamente maximalistas en la reunión de la comisión paritaria de 10-01-2013, donde admitieron una reducción de sueldos mínima, a cambio de la supresión del ERTE, aunque la empresa ya le había explicado en las reuniones precedentes el ahorro conseguido con el ERTE, que era muy superior al que comportaría la ejecución de la medida sindical.

Octavo.—La Sala considera, sin embargo, que la segunda queja si tiene fundamento, como resaltó el MINISTERIO FISCAL, por cuanto la simple lectura de las actas del período de consultas, las de la comisión paritaria y de la propia solicitud de mediación promovida por la empresa ante el SIMA revela que en ningún momento AIR NOSTRUM puso sobre la mesa de negociación, que es donde debió haberlo hecho, las medidas de inaplicación del convenio, que promovió ante la CCNCC, que se proponen por primera vez ante dicho organismo. - Dicha actuación comporta, a nuestro juicio, una quiebra manifiesta de la buena fe, exigida a AIR NOSTRUM durante la negociación del período de consultas y constituye un fraude de ley, por cuanto se utilizó a la CCNCC para que se pronunciara sobre una propuesta empresarial nueva, que no se propuso jamás durante el período de consultas, que excede con mucho las funciones de dicho órgano, que consisten precisamente en solucionar las discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Quiebra la buena fe, exigida en la negociación del período de consultas, cuya finalidad, como anticipamos más arriba, es evitar o reducir los efectos de la inaplicación del convenio, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, porque si la empresa podía alcanzar sus objetivos con las medidas, cuya autorización solicitó a la CCNCC, de la que desaparecieron nada menos que las afectaciones a los arts. 4.5; 5.2; 6.2; 10.1.1.6 y 7; 13.2 y 5; 14. 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 18 y 22 del convenio, promovidas al inicio del período de consultas, así como la reducción del 50% de las retribuciones fijas, que pasaron al 40%, debió proponerlas durante la negociación del período de consultas, puesto que si lo hubiera hecho así, podrían haberse alcanzado los objetivos previstos legalmente, si se hubieran aceptado por el SEPLA. - Como ocultó dicha posición durante el período de consultas, impidió que SEPLA se pronunciara sobre la misma y/o propusiera otras contrapropuestas, con lo que se vació de contenido el citado período, que constituye, como anticipamos más arriba, una manifestación propia y exigente de la negociación colectiva, porque ambas partes están obligadas a intentar conseguir con la máxima transparencia y lealtad los objetivos queridos por el ordenamiento jurídico.

Consideramos, por otro lado, que la actuación empresarial ha instrumentado artificiosamente a la CCNCC, entre cuyas funciones no está pronunciarse sobre propuestas empresariales en general, sino sobre las discrepancias surgidas en el desarrollo del período de consultas, lo que exige necesariamente que esas discrepancias se haya producido efectivamente durante dicho período, lo que no ha sucedido aquí,

por cuanto la empresa demandada no puso nunca sobre la mesa de negociación la propuesta, que presentó ante la CCNCC, quien no debió, a nuestro juicio, pronunciarse sobre una propuesta nueva, que no fue objeto de negociación en el período de consultas. - Dicha actuación constituyó, según nuestro criterio, un manifiesto fraude de ley, de conformidad con lo dispuesto en el art. 6.4 ET, por cuanto se utilizó una institución, cuya finalidad es resolver controversias, surgidas durante el período de consultas de los procedimientos de inaplicación de convenios, para pronunciarse sobre una propuesta empresarial, que no se permitió considerar a SEPLA durante el período de consultas.

La conclusión expuesta no supone que la solicitud de la empresa ante la CCNCC deba reproducir exactamente las negociaciones del período de consultas, puesto que su complejidad obligará, en muchas ocasiones, a clarificar o precisar algunos extremos, pero no cabe, como ha sucedido aquí, modificar radicalmente los ofrecimientos empresariales producidos durante el período de consultas, por las razones ya expuestas.

Se impone, por consiguiente, anular la resolución recurrida y reponer a los trabajadores afectados en la situación anterior a que se inaplicara su convenio como consecuencia de dicha resolución, a tenor con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS.

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

Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por SEPLA y anulamos la resolución de la CCNCC de 5-04-2013, recaída en su procedimiento 4/2013, y condenamos al MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS) a estar y pasar por dicha nulidad, así como a reponer a los trabajadores afectados en las condiciones existentes con anterioridad a la inaplicación del convenio.

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 000211 13.

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 concorra 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.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

DESPIDO COLECTIVO



Despido colectivo: Aunque no debe concluirse unilateralmente el período de consultas antes del transcurso íntegro del plazo, en este caso esta circunstancia no es lo suficientemente significativa como para anular el despido. La finalidad del período de consultas ya se había cumplido hasta donde las partes estuvieron dispuestas, dado que no era previsible que acercaran posiciones durante el resto del plazo. Concurren causas económicas, productivas y organizativas, con pérdidas actuales, contracción de la demanda, subactividad y distribución ineficiente de la plantilla.

Sentencia AN 141/2013, de 8 de julio, ILJ 800/2013

Ponente: Sra. San Martín Mazzucconi

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Se trata en esta demanda de un nuevo caso de incumplimiento en el proceso de despido colectivo, en este caso, de la conocida empresa Santa Bárbara, dedicada a la industria armamentística.

Estamos ante un despido por causas económicas, organizativas y productivas, de los regulados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo período de consultas fue negociado con el comité intercentros, y que finalizó sin acuerdo.

Nos vamos a centrar en los principales motivos de solicitud de la nulidad del despido colectivo:

Por un lado, el sindicato CIG reclama la nulidad del despido colectivo llevado a cabo en el centro de trabajo de A Coruña, por no habersele permitido participar en el período de consultas, y por otro, el sindicato CGT solicita la nulidad porque la empresa no facilitó en el período de consultas la clasificación profesional de los trabajadores afectados, ni las cuentas consolidadas del 2012 del grupo, ni las cuentas provisionales del 2013. Documentación exigida en la regulación normativa.

Respecto a la primera petición por parte de CIG, el tribunal recuerda que no cabe confundir adscripción sindical de órganos unitarios con órganos sindicales, por tanto, aunque el comité intercentros presentaba una composición sindical, no cabe deducir que todo sindicato tuviera derecho a participar, sino quien tuviera atribuida la competencia en el período de consultas.

En cuanto a reclamación de CGT en la que denunciaban la falta de información, en la que no se entregó el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el ERE, desglosada por centros, requisito exigido en el artículo 51.2 del ET y en el artículo 3.1 del RD 1483/2012, este Tribunal, aunque reconoce que la empresa no cumplió con esta obligación estrictamente formal exigida, considera que lo importante es que se cumpla la finalidad del período de consultas, es decir, garantizar el conocimiento cabal y suficiente por parte de los representantes de los trabajadores, que les permita aquilatar la situación de la empresa y ponderar la propuesta empresarial, y que así fue en este caso, ya que la empresa aportó la siguiente documentación: número de afectados, un resumen de su distribución por centro de trabajo y funciones, y los criterios para su designación. Además, concluye, que en ningún momento del período de consultas,

los representantes de los trabajadores solicitaron mayores datos o precisiones sobre el desglose funcional y territorial de los afectados, lo que indica contundentemente que la información de la que disponían les era suficiente a estos efectos.

Y por último, en relación con la falta de información presentada por la empresa sobre las cuentas del grupo, se confirma que se entregaron las cuentas anuales de los ejercicios 2011 y 2012 y el balance de situación y cuentas de pérdidas y ganancias del 2013 en el mes de enero, y que, si bien, no se cumplió con la obligación de suministrar la documentación contable exigible, aquí también se persigue una finalidad informativa muy clara. La empresa suministró, también, las cuentas anuales de la matriz del grupo, de los años 2010 y 2011, no pudiendo entregarse las del 2012 porque aún no existían. Además, igual que en la demanda anterior, si los representantes no requirieron en ningún momento mayor documentación contable, permite concluir que no se consiguió invalidar la negociación informada y eficiente durante el período de consultas.

Por todo ello, la sentencia concluye con la desestimación de la demanda de nulidad del despido colectivo.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, los días 19 y 23 de abril de 2013 se presentaron demandas por CIG, CGT y D. Franco (SECRETARIO COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA DE SANTA BARBARA SISTEMAS) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A. sobre impugnación despido colectivo. CC.OO., CSIF y UGT se citan en la demanda de CGT como partes interesadas.

Segundo.—La Sala acordó el registro de las demandas y su acumulación y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 2 de julio de 2013 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes 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, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: CIG ratificó el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que «se declare la nulidad de la decisión empresarial de SANTA BARBARA SISTEMAS SA (SBS) en relación con el procedimiento de despido colectivo iniciado el 14 de febrero de 2013 y subsidiariamente se declare no ajustada a derecho la citada decisión empresarial». El sindicato explicó que no se le había permitido participar en la comisión negociadora del despido colectivo, a pesar de haberlo solicitado, con el argumento de que se negociaría con el Comité Intercentros, pero las actas desvelan el protagonismo absoluto de los sindicatos. Denunció sintéticamente dos clases de incumplimientos que impedirían considerar el despido ajustado a derecho. Por un lado, vicios de carácter formal relacionados con la documentación inicial en el período de consultas (no se facilitó la clasificación profesional de los trabajadores afectados, y por tanto tampoco se desglosó por centros, provincias y CCAA) y con la información vinculada a la causa económica (no se suministraron las cuentas consolidadas del Grupo de 2012, ni las cuentas provisionales completas de 2013). Por otro lado,

indicó que los datos que la empresa ofreció para justificar el cierre del centro de trabajo de A Coruña no eran contrastables, presentándose un mero informe de parte, cuando en realidad la situación de ese centro era la misma que la de los restantes de la empresa, que no se cerraron. UGT se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que se declare «la nulidad de la extinción de los contratos realizada en el marco del expediente de regulación de empleo, condenando a la empresa a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma y subsidiariamente, los declare no ajustados a derecho y por tanto, improcedentes, condenando a la empresa a optar entre la readmisión de los trabajadores con abono de los salarios de tramitación devengados hasta la misma o a la indemnizar a los mismos en la cuantía que resulte de aplicación por despido improcedente, a determinar, en su caso, en fase de ejecución». CGT precisó que el núcleo central de la controversia residía en la existencia o no de una situación económica negativa. Defendió que, a estos efectos, no debían tenerse en cuenta sólo los resultados de la empresa, sino los del Grupo empresarial en su conjunto, que en 2012 arrojaba un resultado de explotación de -11.000 euros, siendo esta cifra menor al 1% de sus ingresos. Por tanto, el despido de en torno a 600 trabajadores no estaba proporcionalmente justificado. Seguidamente expuso que en noviembre de 2012 la empresa había firmado con el comité intercentros el convenio colectivo vigente, en el que la única medida restrictiva de derechos es la congelación salarial. Desde entonces hasta el comienzo del trámite del despido colectivo no concurrieron causas nuevas que justificaran un excedente de 600 empleados. Además, señaló que en el centro de trabajo de Palencia se habían amortizado 200 puestos de trabajo a coste cero para la empresa, por subrogación, y que tal circunstancia no había sido tenida en cuenta en la valoración de la concurrencia de las causas. Apuntó, además, que algunos datos económicos de la Memoria contradecían lo que figura en las cuentas. Todo este panorama le permitió concluir que no concurría la causa económica alegada, y en cualquier caso no sería suficiente para justificar los despidos decididos. En cuanto a las causas organizativas y productivas, denunció que se basaban en previsiones e hipótesis de fu-

turo, algo que ni el art. 51 ET ni el RD 1483/2012 permiten más que para las causas económicas. CGT pasó seguidamente a los vicios formales en el procedimiento, adhiriéndose a lo alegado previamente por CIG y señalando, a continuación, que la empresa no había aportado sus cuentas individuales de ejercicios anteriores a 2012, ni las consolidadas de dicho año. Además, destacó que la empresa había cerrado unilateralmente el período de consultas al 29.º día del mismo, incumpliendo con ello el plazo legal y reglamentario, y lo había hecho sin valorar la última propuesta presentada por la representación social de modo unánime. El Comité de empresa del centro de trabajo de A Coruña se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que se «dice sentencia declarando la nulidad del proceso y, subsidiariamente, no ajustadas a derecho las medidas ejercitadas por la empresa por no concurrir la causa alegada, con los demás efectos legales inherentes a tal declaración». Preciso que la demanda no se presentaba por el secretario del comité sino por su vicepresidente. Seguidamente, insistió en los vicios formales del período de consultas, indicando que la empresa había negociado simultáneamente una regulación temporal de empleo. En cuanto a la causa económica, destacó que no pudo valorarse por los representantes de los trabajadores al no disponer de las cuentas consolidadas, y negó la concurrencia de causa organizativa y productiva, pues se fundamentaban en la subactividad del centro de A Coruña, lo que dependía de una decisión estratégica de la empresa. Sobre esto último, afirmó que en dicha planta había carga de trabajo garantizada para los próximos años, mientras que en las restantes, que no se cierran, sólo había proyecciones de futuro. La empresa (en adelante SBS) se opuso a la demanda, alegando en primer término la excepción de falta de legitimación de CCOO, UGT y CSI-CSIF para ser parte en este pleito, dado que habían sido citados como «interesados» en una de las demandas pero tal figura no tiene cabida en el art. 124 LRJS. Distinto sería que el despido se hubiera acordado con ellos en el período de consultas, en cuyo caso deberían estar demandados, pero no es el caso. A continuación, pasó a contestar a las demandas. Defendió que se había negociado con el comité intercentros (en el que 11 de los 13 miembros pertenecían a CCOO y UGT), que era el órgano legitimado para ello según el convenio colectivo, y que el inicio del período de consultas se comunicó al mismo tiempo a la autoridad laboral. Subrayó que el despido no se impugnaba por el comité intercentros, ni por CCOO ni por UGT, quizá porque la empresa, a pesar de que no estaba obligada a ello, había mantenido para los trabajadores la oferta planteada en el período de consultas, lo que motivó que el 77% de la plantilla se adscribiera voluntariamente a la extinción. Mantuvo que se había suministrado toda la información legal y reglamentariamente exigida, que la Dirección General de Empleo no había observado defectos ni tampoco la representación de los trabajadores había objetado nada. Indicó que se había aportado la distribución de los trabajadores afectados por centro, con el número concreto de contratos a extinguir en cada uno, diferenciando entre mano de obra directa e indirecta, todo ello abierto a su negociación en el período de consultas. En relación con las cuentas, la empresa señaló que la matriz del grupo es General Dynamics, que se encuentra en Estados Unidos, y que SBS consolida con una filial alemana, cuya actividad es la construcción de puentes. Afirmó que se aportaron las cuentas individuales auditadas de SBS de 2011 y 2012, así como las individuales provisionales a 27-1-13. También se aportaron las cuentas consolidadas auditadas de SBS con la filial alemana, de 2010 y 2011, puesto que aún no existían las definitivas de 2012, que se suministraron provisionales. Igualmente se aportaron las cuentas de la matriz (informa-

ción financiera y contable) de los ejercicios 2010, 2011 y 2012. SBS admitió que en el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se recriminaba el haber presentado las cuentas de la matriz en inglés, pero explicó que ofreció ayuda para su comprensión a los representantes de los trabajadores y estos la consideraron innecesaria. Defendió su buena fe negociadora en el período de consultas, reduciendo en 100 el número de despidos inicialmente previstos y manteniendo sus ofertas para los trabajadores, a pesar de no haber conseguido acuerdo. Explicó que el período de consultas se cerró el 29.º día porque así se había acordado en la reunión de la víspera a última hora de la noche, a raíz de la posición inmovilista de los representantes de los trabajadores, que no aceptaban bajo ningún concepto los despidos. No obstante, hubo reuniones posteriores, e intercambio de documentación. Asumió haber simultaneado la negociación de un «ERTE» al despido colectivo, pero por entender que nada lo impedía, concurriendo causas estructurales y coyunturales. La empresa alegó la existencia de pérdidas por 47 millones de euros en SBS, más un descenso de ingresos de un 50% entre 2007 y 2012 (y del 29% de 2011 a 2012), con una subactividad superior al 30%. Todo ello sumado a que el presupuesto del Ministerio de Defensa había descendido un 76% para inversiones. Negó que las pérdidas se debieran a precios de transferencia inadecuados entre las empresas del Grupo -que calificó de mercantil no obstante las naturales relaciones intragrupo-, puesto que, si así hubiera sido, los auditores de las cuentas lo habrían hecho notar en la salvedad correspondiente. Por cierto, existiendo una salvedad en las mismas respecto a la falta de información sobre las retribuciones de los administradores, indicó que ello no afectaba a la validez de las cuentas y sus resultados. Admitió que SBS había hecho un préstamo a una sociedad holandesa miembro del grupo, pero explicó que ello era habitual siempre que tenían un exceso de tesorería. La filial holandesa gestionaba la cantidad para obtener rentabilidad, y lo devolvía inmediatamente cuando SBS lo necesitaba. La empresa defendió la posibilidad de hacer proyecciones de futuro en la valoración de la concurrencia de causas, porque, al concursar públicamente en procesos largos, se sabe razonablemente qué contratos se podrán obtener. De todas formas, en el informe técnico se hicieron proyecciones optimistas y pesimistas, optando por la media. Explicó que el centro de trabajo de Palencia estaba pendiente de que el Ministerio de Defensa autorizara su venta. En cuanto al centro de A Coruña, SBS expuso que su producto principal eran los fusiles, y que el ejército español tenía suficientes para los próximos años. Otros trabajos que venían realizando habían finalizado en 2013, a salvo de apenas 10.000 horas de trabajo en 2016 cuando su capacidad productiva era de 150.000 horas. También fabricaban piecería de consumo, pero, sin la posibilidad de fabricar fusiles, el coste de seguir sólo con piecería era muy alto. Tras la intervención de SBS se dio la palabra, por este orden, a CCOO, a UGT y a CSI-CSIF, que estaban posicionados físicamente junto a la empresa demandada; sin embargo, los tres manifestaron su adhesión a la demanda. CCOO defendió su legitimación como parte en el presente procedimiento, por haber formado parte del comité intercentros que negoció el despido, y por tener un interés legítimo que defender dado el efecto de cosa juzgada que la sentencia que dictemos tendrá sobre los pleitos individuales existentes. Llamó a la aplicación analógica del art. 155 LRJS, en orden a garantizar la tutela judicial efectiva. Seguidamente, destacó que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social había puesto reparos a la documentación entregada en el período de consultas, y que la obligación de entrega de la misma por la empresa no quedaba neutralizada por el hecho de que los

representantes de los trabajadores no la hubiera reclamado. Mantuvo que la empresa ofrecía mejores condiciones económicas a quienes se adscribieran voluntariamente al despido, lo que suponía una discriminación. Indicó que SBS había tardado más de dos meses en comunicar los despidos individuales desde la finalización del período de consultas, vulnerando los plazos previstos a tal efecto en la normativa de aplicación. UGT afirmó su interés legítimo en este pleito, y denunció que estábamos ante un grupo de empresas de los denominados patológicos, a pesar de lo cual las causas se habían referido exclusivamente a SBS, sin tener en cuenta los datos de la filial alemana ni de otra sociedad con domicilio social en España. CSI-CSIF defendió estar legitimada como parte en virtud del art. 17.2 LRJS y por haber contactado con un representante en el comité intercentros. A continuación, CIG, CGT y el Comité de empresa de A Coruña, se opusieron a la excepción procesal formulada por la empresa, proponiendo CGT una interpretación análoga del art. 124.3 LRJS para admitir la legitimación de los sindicatos «interesados». Igualmente, razonó que, de no haberlos convocado, habría sido imposible intentar la conciliación previa de modo efectivo. 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: Las partes admitieron como hechos pacíficos los siguientes: -Se notificó el inicio del período de consultas a la autoridad laboral el mismo día que a los representantes de los trabajadores. -Más del 77% de los trabajadores incluidos en el ERE, alrededor de 400 trabajadores, se adscribieron voluntariamente. -La Dirección General de Empleo no requirió a la empresa y ante el interés del Principado de Asturias se admitió que se cumplieron todos los requisitos formales. -La Inspección de Trabajo no hizo observaciones. -Se distinguió entre los afectados directos e indirectos porque se intentó promocionar la voluntariedad en la adscripción. -General Dynamics es la empresa dominante, SBS consolida cuentas con una empresa alemana que fabrica puentes. -La empresa aportó cuentas auditadas de 2011, 2012, de SBS, y a fecha 27-1-13. -Se aportaron cuentas consolidadas de la matriz de 2010 a 2012. -Las cuentas provisionales de SBS coinciden con las definitivas. -No se objetaron las cuentas ni por el comité intercentros ni por la autoridad laboral. -Se admitió que las cuentas de la matriz estaban en inglés, pero se ofrecieron soluciones y el comité manifestó que no era necesario. -Los resultados de la empresa fueron pérdidas de 47 millones de euros en 2012. -Se ha producido un descenso de ingresos del período 2007 a 2012 en un 50%, en el período 2011 a 2012, 30%. -La subactividad superaba el 30%. -La ratio de sostenibilidad entre el personal directo e indirecto no puede ser superior a 1,08 y en la realidad era de 1,1. -Los auditores no hicieron salvedades en las auditorías. -La empresa, pese a no haber acuerdo, mantuvo las ofertas previas. -No hubo reunión el día 16-3-13 porque el día 15-3-13 finalizó la reunión a las 23.30 h. y se constató que la postura de los trabajadores era que no hubiera despidos forzados, solamente ERTE. -Hubo varias reuniones posteriores a la finalización del período de consultas. -El Ministerio de Defensa ha descendido sus inversiones en un 76%. -Los gastos de personal descienden en un 12,8% en período 2011 a 2012, pero también los ingresos descienden en un 29%. -El día 5-3-13 se informó sobre la partida «otros gastos», comprensivos de gastos extraordinarios de mantenimiento y de seguridad. -La empresa ha abonado 3,3 millones de euros por servicios recibidos del grupo de empresas. -General Dynamics en 2012 tiene unas pérdidas de 330 millones de euros. -La venta del centro de trabajo de Palencia está pendiente de la autorización del Ministerio de Defensa. -En las cuentas consolidadas con la filial ale-

mana hay 12 millones de euros de pérdidas. -El centro de A Coruña está especializado en fusiles; el ejército español tiene fusiles para 28 años. -En A Coruña se han hecho otros trabajos encargados por dos tecnólogos que han finalizando en 2013. -En A Coruña podría haber 10.000 horas de trabajo en 2016, cuando la capacidad productiva es de 150.000 horas de trabajo. -Los productos Spike y HK no son propios de SBS. -La picería de consumo tiene un coste excesivo. -La reducción del absentismo multiplica la subactividad. -Para otras fábricas sí hay actividad que es lo que ha hecho que en el centro de Sevilla se haya despedido a 5 trabajadores directos y 69 indirectos. -SBS dio un préstamo de 133 millones de euros a una sociedad holandesa. Se utiliza exceso de tesorería para obtener rentabilidad y en el momento en que se necesita se devuelve el préstamo. -Se han presentado un número alto de demandas individuales. Fueron hechos pacíficamente admitidos por todas las partes, los siguientes: -Se negoció con el comité intercentros compuesto por 6 miembros de CCOO, 5 miembros de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF. -En el período de consultas compareció el Director Financiero de la empresa. -La empresa tiene centros de trabajo en A Coruña, Granada, Trubia (Oviedo), Sevilla y Madrid. -En el período de consultas pasó de 693 trabajadores afectados a 593 despedidos. -Hubo un ERTE negociado paralelamente que no fue impugnado. -A los trabajadores no adheridos se les ofrece una indemnización de 25 días hasta 14 mensualidades. Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.—Dentro de la estructura del Grupo General Dynamics, cuya matriz se encuentra en Estados Unidos, SBS forma parte de la unidad de negocio General Dynamics European Land System, junto con otras filiales del grupo en Alemania, Austria y Suiza. SBS es la sociedad dominante de un grupo formado por sociedades dependientes. SBS se dedica a la integración de sistemas (carros de combate, vehículos militares y misiles) y a la fabricación de municiones y armas, tanto ligeras como pesadas. SBS tiene centros de trabajo en A Coruña, Granada, Trubia (Oviedo), Sevilla y Madrid. También tiene un centro en Palencia, pero está prevista la transferencia de la actividad. Recientemente, La Vega (Oviedo) se ha integrado en Trubia.

Segundo.—Las relaciones laborales en la empresa se rigen por el IV Convenio colectivo de *Santa Bárbara Sistemas, S.A.*. Su art. 95 confiere al Comité Intercentros competencia para negociar reestructuraciones de plantilla que afecten a más de un centro de trabajo. El comité intercentros está compuesto por 13 miembros, de los cuales 6 son de CCOO, 5 de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF.

Tercero.—El día 14-2-13 la empresa comunica al Comité Intercentros y a la autoridad laboral la apertura de período de consultas para proceder a un despido colectivo motivado en causas económicas, organizativas y productivas. Igualmente, le comunica su intención de proceder a la suspensión de contratos de trabajo, en una negociación que se iniciaría formalmente el 1-3-13, para finalizar al mismo tiempo que el período de consultas del despido colectivo. Se advierte que ambas medidas están íntimamente relacionadas, y que la documentación que se adjunta es común a ambos procedimientos.

Cuarto.—La documentación aportada por la empresa en el período de consultas y a la autoridad laboral es la siguiente: - Comunicación a la autoridad laboral de que con fecha 14 de febrero del 2013 se comunicó al Comité Intercentros la iniciación del período de consultas. - Comunicación entregada al Comité Intercentros relativa a la iniciación

del presente expediente. - Poder notarial de representación a favor del Sr. Novella. - Listado de representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo y composición del Comité Intercentros. - Memoria explicativa de las causas que justifican el despido colectivo e Informe técnico. - Listado de centros de trabajo de la empresa y cuadro resumen del número de trabajadores que han prestado servicio en cada uno de ellos durante el último año. - Resumen de la distribución de los trabajadores afectados por centro de trabajo y funciones. - Criterios para designar a los trabajadores afectados por el ERE. - Calendario de extinciones previsto. - Propuesta de un Plan de recolocación para los trabajadores potencialmente afectados por el despido. - Cuentas anuales auditadas de SBS de los años 2011 y 2012, y Balance de Situación y Cuentas de pérdidas y ganancias a fecha 27 de enero de 2013. En las cuentas de 2011 y 2012, los auditores introducen una salvedad, consistente en que la memoria no contiene información sobre las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración ni por el personal clave de la Dirección de la Sociedad, ni sobre las participaciones mantenidas y cargos desempeñados por los miembros del Consejo de Administración y sus partes vinculadas en empresas cuyo objeto social sea idéntico, análogo o complementario al desarrollado por la Sociedad. - Cuentas anuales consolidadas auditadas años 2010 y 2011, y Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas provisionales del año 2012. - Cuentas anuales consolidadas de la sociedad General Dynamics Corporation de los años 2010 y 2011, en inglés. - Última información contable y financiera disponible de la sociedad General Dynamics Corporation, también en inglés. La empresa no indica el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido (desglosado por centros de trabajo, provincias y CCAA), pues pospone este punto a la negociación de las partes y señala que el número de trabajadores que se propone afectar es de 693. Respecto a los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, inicialmente la empresa propone los siguientes criterios a la hora de determinar el número y distribución geográfica y funcional de los trabajadores afectados: a) La incidencia de la subactividad existente en cada centro de trabajo y las estimaciones de actividad futura. b) La ineficiente estructura de la plantilla. Estos dos factores llevan a la empresa a proponer el cierre del centro de Coruña, al quedar sin contenido y actividad y no estará afectado por el despido el centro de Palencia, ya que está prevista su transferencia al grupo noruego Nammo, sólo pendiente de autorización del Ministerio de Defensa. c) En atención a la naturaleza y características de las tareas encomendadas a cada trabajador se tendrá en cuenta: La atención de los proyectos que se están ejecutando (SV, PIZARRO, SPIKE); el mantenimiento de una estructura básica de las fábricas, además de personal suficiente en el departamento económico y de recursos humanos y en el departamento de desarrollo de negocio; y el mantenimiento de ciertos puestos de confianza, o que realizan tareas para otras sociedades. d) La formación específica de cada trabajador, la capacidad de adaptación a los avances tecnológicos, la proyección profesional que facilite una larga carrera en la empresa, la valoración de la empresa respecto del perfil competencial de los trabajadores, así como el cumplimiento de objetivos, rendimiento, polivalencia, y las circunstancias personales de los mismos.

Quinto.—El 21-2-13 tiene lugar nueva reunión -cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida-, en la que se da cuenta de la petición verbal de dos componentes de CIG y del Comité de empresa de A Coruña para asistir a las reuniones. Tanto la Dirección de la Empresa como la Representación Social manifiestan que la legitimación a estos efectos la ostenta exclusivamente el comité intercentros. La

representación social se opone frontalmente al despido y solicita su retirada; a lo que se niega la empresa pero declara estar abierta a negociar todos los extremos del mismo. Se acuerda el calendario de reuniones, que tendrían lugar el 27-2 y el 6-3, iniciándose a partir de entonces una sucesión de reuniones más intensa. La representación social solicita que la información suministrada en inglés lo sea en español, y reclama la cuenta de resultados de cada uno de los centros de forma individualizada, así como el volumen de pedidos de cada uno de los centros y su desglose. También se pide un desglose de empleados directos e indirectos, a lo que la empresa contesta que esta información puede inferirse del listado de empleados ya entregado.

Sexto.—El 27-2-13 vuelven a reunirse, debiendo tenerse por reproducida la correspondiente acta. Se acuerda que la próxima reunión, inicialmente fijada para el 6-3, tenga lugar el 5, para no coincidir con la huelga convocada para entonces. La representación social se reitera en su oposición frontal al despido, sugiriendo que debería adoptarse otro tipo de plan de viabilidad de la empresa, si bien no concreta en qué consistiría exactamente. La empresa manifiesta que está dispuesta a negociar el número de afectados, voluntarios, tratamiento diferenciado de situaciones distintas, criterios, prejubilaciones, especiales tratamientos a determinados colectivos e indemnizaciones superiores al mínimo legal. Sobre la documentación en inglés aportada inicialmente (las cuentas anuales de General Dynamics), la empresa considera que era a mayor abundamiento, pero ofrece explicar en próximas reuniones los aspectos que el Comité considere importantes y no se hubieran entendido, a lo que la representación social responde que no es necesario ya que está accesible dicha información en Internet. En relación con las cuentas de resultados por centros de trabajo que se habían solicitado, la empresa explica que no disponen de cuentas de resultados diferenciadas, de modo que no pueden facilitarse. En cambio, los pedidos recibidos por cada uno de los centros sí se pueden entregar, y así se haría en la siguiente reunión. La representación social demanda la siguiente información: —detalle exhaustivo de los gastos por servicios exteriores correspondientes a los ejercicios 2010, 2011, 2012 y enero de 2013. —explicación exhaustiva de la partida «pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales», sobre todo del ejercicio 2012. —explicación del destino (a qué empresas y para qué fines) de los 133 millones de euros prestados al Grupo. —explicación del valor neto contable de otro inmovilizado por un importe negativo de -18 millones de euros. Para dar respuesta a estas cuestiones asiste el Director Financiero de la empresa.

Séptimo.—El 1-3-13 se reúnen nuevamente -el acta obra en autos y se tiene por reproducida-, convocados por la empresa para dar inicio formal al período de consultas para la suspensión de contratos. Se acuerda que la próxima reunión sería el 5-5, para seguir negociando tanto las suspensiones como los despidos, advirtiéndole a la empresa que se trata de dos procesos confluentes en la misma negociación, como herramienta para, aumentando las suspensiones, disminuir los despidos.

Octavo.—El 5-3-13 vuelven a reunirse, teniéndose por reproducida la correspondiente acta. La empresa entrega la información solicitada sobre el detalle de pedidos recibidos por SBS durante 2011 y 2012. Se acuerda como fecha de la próxima reunión el 12-3. La representación social propone ya un calendario de reuniones los días 13, 14, 15 y 16 de marzo, a lo que la empresa responde que está de acuerdo, siempre y cuando en el desarrollo de las mismas se observe por ambas partes que pueden ser provechosas en orden a

alcanzar acuerdo. La empresa manifiesta estar dispuesta a acordar la disminución del número de despedidos, la adscripción voluntaria, el aumento de las indemnizaciones para quienes se adscribieran voluntariamente, prejubilaciones voluntarias, los criterios de afectación, medidas protectoras para empleados con circunstancias personales más complicadas, ampliación de planes de recolocación, no afectación a jubilados parciales ni relevistas (con movilidad geográfica para los del centro de A Coruña, que no tendría continuidad). La representación social expresa su predisposición a negociar los extremos apuntados, pero reclama que se les concreten más. La empresa indica que pormenorizará su propuesta el 8-3, a los efectos de que el 12-3 pueda recibir una contraoferta de la representación social que permita avanzar en la negociación. Respecto de las suspensiones contractuales, la empresa ofrece que sean rotativas, con periodos de formación y complementando una parte del salario.

Noveno.—El 12-3-13 vuelven a reunirse, teniéndose el acta por reproducida. La representación social presenta una contrapropuesta relativa a las prejubilaciones (garantizando el 100% de la retribución bruta de 2012, con un incremento del 3% anual) y bajas voluntarias incentivadas (garantizando un mínimo de 40 mensualidades), que se observa inasumible a grandes rasgos por la empresa. Se fija la siguiente reunión para el día siguiente.

Décimo.—El 13-3-13 se reúnen nuevamente. Se suceden nuevas y numerosas propuestas y contrapropuestas, según el acta que se tiene por reproducida. Se fija reunión para el día siguiente.

Undécimo.—El 14-3-13 vuelven a reunirse, intercambiándose una nueva propuesta y contrapropuesta, según el acta que se tiene por reproducida. La empresa indica que su oferta está en el límite económico asumible. Se fija reunión para el día siguiente.

Decimosegundo.—El 15-3-13 se reúnen -el acta obra en autos y se tiene por reproducida-, y la empresa traslada una nueva oferta que la empresa califica como final, por haber alcanzado el límite económico. El delegado de UGT manifiesta su *«absoluto rechazo a que se produzca un solo despido forzoso dentro de este proceso, reiterando que no se aceptará por su parte ningún planteamiento que conlleve la adopción de despidos y salidas forzadas de la empresa»*. El delegado de CCOO traslada *«su preocupación dado que aun ambas posturas se encuentran muy lejos y en cuestiones de difícil solución, como son los despidos que no se aceptan así como las diferencias entre colectivos»*. El miembro del Comité intercentros por CGT reitera que *«mientras existan despidos dentro del ERE planteado, este será inasumible por su parte»*. El miembro del Comité Intercentros por CSI-F manifiesta que *«por su parte, nunca se aceptarán propuestas que incluyan despidos y que sean discriminatorias»*. Todos los representantes de los trabajadores solicitan que se prolongue el periodo de consultas, a lo que la empresa contesta que sólo accedería a ello si así lo permite expresamente la Dirección General de Empleo, lo que no sucede. Tras una nueva contraoferta de la representación social, que parte de la inexistencia de despidos forzados, sino bajas incentivadas y prejubilaciones obligatorias, la empresa manifiesta que la negociación no ha avanzado y que entiende finalizado el periodo de consultas sin acuerdo. La representación social expresa que al día siguiente, 16-3-13, *«se procedería a hacer un acta final con las posturas definitivas»* de las partes. Seguidamente, la empresa hace constar que no se ha acordado la celebración de ninguna reunión para el día siguiente, por lo que reitera que entiende finalizado el periodo de consultas de los procesos de ERE y ERTE.

Decimotercero.—Por escrito que tiene entrada en la DGE el 19-3-13, el Comité Intercentros denuncia que

la empresa abandonó la mesa de negociación no presentándose a la reunión acordada para el 16-3-13. Pone de relieve que las contraofertas de la parte social defendían prejubilaciones y regulaciones temporales, al tratarse de causas coyunturales, entendiendo que *«el planteamiento empresarial en caso de salir adelante pondría en grave riesgo la viabilidad futura de la Empresa al despotenciarla técnicamente por la pérdida de profesionalidad y cualificación profesional que dicha medida lleva consigo»*.

Decimocuarto.—En la posterior comparecencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las partes negociadoras reiteran sus posiciones.

Decimoquinto.—La decisión finalmente implementada por la empresa propone la afectación a 600 trabajadores, reduciendo la pretensión inicial en 93 trabajadores. Respecto de los criterios para determinar los trabajadores afectados por la medida, primero se abre un periodo de adscripción voluntaria para después aplicar los criterios que propuestos inicialmente. Además aporta una serie de medidas de acompañamiento y condiciones aplicables a la extinción de los contratos. Entre ellas, una indemnización de veinticuatro días de salario por año de servicio, con el tope de 14 mensualidades, para los despedidos forzados.

Decimosexto.—Se han visto afectados por el despido un total de 593 trabajadores, de los cuales 459 se adscribieron voluntariamente, lo que supone el 77,4%. En el centro de A Coruña, el número de afectados asciende a 156, de los cuales 103 (el 66%) se adscribieron voluntariamente.

Decimoséptimo.—SBS presenta en el ejercicio 2011 resultados de 18,6 millones de euros. Sus beneficios consolidados con las sociedades dependientes son de 40.066 miles de euros. En el ejercicio 2012, SBS presenta pérdidas por 68.206 miles de euros, y un resultado consolidado de -47.289 miles de euros. Los estados financieros consolidados del ejercicio 2011 de la matriz del grupo, General Dynamics Corporation, presenta unos beneficios consolidados de 2.526 miles de dólares. En el ejercicio 2012, la matriz presenta un resultado consolidado, no auditado, de -332 millones de dólares. Los costes de personal en SBS aumentan, entre 2008-2011, de 78,4 millones de euros a 86,8, mientras los ingresos por ventas se reducen en 88,1 millones. Las ventas del 2011 al 2012 descienden en un 29,11% en SBS. En una proyección negativa de ventas (si SBS perdiera los principales contratos por los que está actualmente compitiendo, y solo consiguiera parcialmente otros contratos), el EBIT de la empresa sería insostenible y daría lugar al cierre total. En una proyección media (si sólo se consiguieran los contratos más probables), el EBIT se reduciría hasta -98,9M€ en 2016, resultando en un margen EBIT para 2016 de -55,7%. Incluso en la proyección más optimista de ventas (si se consiguieran todos los contratos), se mantendrán las pérdidas entre 2012 y 2016. Por cada empleado directamente vinculado a la producción, SBS de media cuenta con cerca de 0,96 trabajadores de estructura e indirectos en las plantas productivas. Labor Force Survey de Eurostat fija la ratio media para el sector industrial en Europa en un 0,8. Tomando como referencia la proyección media para el periodo 2012-2016, de los distintos centros de trabajo de la empresa, en el de A Coruña es donde se produce un mayor desajuste entre la carga de trabajo y la capacidad productiva, estando en 2012 en el 55,6%, mientras que en el 2016 se llegará a apenas el 4,8%. En comparación, los datos para el centro de Trubia son pasar del 50,1% al 68,1%; en Granada del 60,9% al 29,6%; y en Sevilla del 52% al 120%. En las tres proyecciones consideradas, la actividad de La Coruña se convierte en residual en 2016. Para la elaboración de estas estimaciones se ha tenido en cuenta la futura venta del centro de Palencia.

Decimotercero.—El Ministerio de Defensa suscribió con la empresa, el 30-12-1998, un contrato (programa Leopardo) para el suministro de 219 carros de combate LEO 2E, 16 carros de recuperación LEO 2ER y el correspondiente Apoyo Logístico Integrado. El importe global del contrato de venta asciende a 2.117.028 miles de euros. Las entregas de los vehículos se debían realizar entre los ejercicios 2003 y 2011. El programa Leopardo ha implicado la suscripción de acuerdos de cooperación con Krauss Maffei Wegmann y MAK para permitir el uso de la tecnología necesaria para la producción del programa. El 30-3-04 la empresa resultó adjudicataria de la segunda fase del programa Pizarro, que incluye la producción de 106 vehículos de combate de infantería/caballería VCI/C, 27 vehículos de observador avanzado VCOAV, 9 vehículos de recuperación VCREC, 47 vehículos de zapadores VCZ, y el apoyo logístico integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 756.652 miles de euros. Las entregas de los vehículos se realizarían entre 2011 y 2015. El 29-7-05 la empresa firmó contrato con el Ministerio de Defensa para el desarrollo tecnológico e industrial del programa Sistema Integrado de Artillería de Campaña (SIAC). Este programa consiste en la fabricación de 70 obuses, la homogeneización a la versión actualizada de 12 obuses propiedad del Ejército, 82 vehículos tractores, sistema de radio intercomunicación para vehículos y el apoyo logístico integrado para los obuses y los vehículos. El importe total del contrato asciende a 171.034 miles de euros y las entregas de los obuses se realizarían entre 2006 y 2013. El 29-12-06 la empresa firmó un contrato (SPIKE LR) con el Ministerio de Defensa para el suministro de Sistemas de Defensa Contracarro, el cual se compone de 260 puestos de tiro, 2.600 misiles y el Apoyo Logístico Integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 299.057 miles de euros. Las entregas se realizarían entre los años 2011 y 2014. El 21-12-07 la empresa firmó un contrato (SPIKE ER) con el Ministerio de Defensa para el suministro de Sistemas de Misiles de Aire - Tierra Spike-ER y Lote Asociado para el Helicóptero Tigre, el cual se compone de 58 unidades de Misil Spike-ER cabeza de guerra HEAT, 134 unidades de Misil Spike-ER cabeza de guerra PBF, 8 unidades de Misil Spike-ER de enfrenamiento, 44 Lanzadores y el Apoyo Logístico Integrado correspondiente. El importe total del contrato asciende a 44.028 miles de euros. Las entregas se realizarían entre los años 2010 y 2013. El 1-9-08 la empresa firmó un contrato (RG-31) con el Ministerio de Defensa para el suministro de 100 vehículos blindados todo terreno tipo «pelotón» para zona de operaciones. Las entregas se realizaron principalmente en 2009 y finalizaron en los primeros meses de 2010. El 29-7-10 la empresa firmó un contrato adicional con el Ministerio de Defensa para el suministro de 10 vehículos blindados todo terreno 3x4, tipo «pelotón» para misiones de paz. Las entregas se realizaron principalmente en 2010 y se finalizarían en los primeros meses de 2011. El 21-10-11 la empresa firmó un contrato con el Ministerio de Defensa para el suministro de 20 vehículos blindados todo terreno, tipo «pelotón» (RG31) para transporte de personal, para operaciones de misiones de paz en zona de operaciones. El importe total del contrato asciende a 15.332 miles de euros, estando previstas las entregas en 2012. Con fecha efectiva 1-7-10 la empresa firmó un contrato (SV) con GD UK para el diseño y fabricación de 6 prototipos del vehículo ASCOD SV en 4 variantes, 3 vehículos de infantería y observación (SCOUT), un vehículo de movilidad bajo protección: (PMRS), un vehículo recuperador y un vehículo reparador para ingenieros, por un importe de 157.024 miles de euros ampliable en 10.232 miles de euros, a ejecutar entre los años 2011 a 2015. En el marco de este contrato se contempla una ampliación en

distintas fases para la fabricación de una parte de vehículos completos y de estructuras mecano soldadas, con un periodo de ejecución que alcanza hasta el año 2026.

La financiación de estos contratos se hace a través del Ministerio de Industria, que anticipa los saldos a cobrar del Ministerio de Defensa, con el que la empresa tiene un elevado nivel de endeudamiento. Asimismo, el principal cliente de la empresa, el Ministerio de Defensa, adeuda cantidades significativas correspondientes a programas financiados por el Ministerio de Industria.

Decimonoveno.—El presupuesto del Ministerio de Defensa español, principal cliente por naturaleza de SBS, se ha reducido en un 76% desde 2008. En concreto, las inversiones reales para ese periodo se han reducido en un 25%.

Vigésimo.—En el centro de A Coruña, la capacidad productiva de la mano de obra durante 2012 fue de 151.542,35 horas disponibles reales. Durante el primer trimestre de 2013, se situó en 33.919,53. En la empresa existe cierta división del trabajo entre centros, de modo que no es factible que A Coruña pudiera asumir el grueso de la tarea que se realiza en otras plantas. Su producto estrella son los fusiles, y aunque durante un tiempo se encargaron de fabricar misiles que antes se hacían en el centro de Oviedo, así como piezas para vehículos, esos contratos ya llegaron a su fin. 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 124. 1 a 10 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: -El primero no fue controvertido en cuanto a la estructura del Grupo, la actividad de SBS y sus centros de trabajo. -La identificación de SBS como sociedad dominante de un grupo, se deduce de las cuentas anuales consolidadas que figuran en el documento 1.12 del expediente. -La situación del centro de Palencia se deduce del informe pericial que obra en el documento 1.2 del expediente administrativo, como también la del centro de La Vega, que no fue controvertida. -El segundo, del convenio colectivo que se publica en BOE 4-2-13. -La composición del comité intercentros no fue controvertida. -El tercero, del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. -La comunicación a la autoridad laboral, con fecha de registro de entrada de 14-2-13, consta como documento 1.1 del expediente administrativo. -La comunicación relativa a la voluntad de suspender los contratos consta en el documento 19 (descripción 112 de autos), reconocido de contrario. -El cuarto, del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que consta que se pidió a la representación de los trabajadores que confirmaran que era la documentación recibida en el periodo de consultas, y así lo admitieron, al omitir cualquier clase de observación cuando se les requirió (Documento 13 del expediente). -La salvedad de los auditores en las cuentas de 2011 se observa en el documento 1.10 del expediente, y no fue controvertida. -El restante contenido del hecho probado se deduce del citado Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. -Del quinto al decimotercero, de las correspondientes actas que figuran como documento 1 del ramo de prueba de CGT (descripción 126 de autos), reconocido de contrario. -El

decimocuarto, del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. -El decimoquinto, también del Informe de la Inspección, y además no se controvertió. -El decimosexto, del certificado del Director de Recursos Humanos (documento 6 del ramo de prueba de la empresa, descripción 109 de autos), ratificado en juicio por su autor, que no fue reconocido por CGT pero sí por CIG, y concuerda aproximadamente con lo alegado por CCOO, que mantuvo que existían en torno a unas 100 demandas de impugnación individual. -El decimoséptimo, de las cuentas anuales y balances, que obran como documentos 1.10, 1.11 y 1.14 del expediente administrativo. - En cuanto a la matriz, pueden verse los datos reflejados en el documento núm. 17 del ramo de prueba de la empresa (descripción 112 de autos), que no fue reconocido por CGT debido a estar en inglés, pero sí por CIG. - Los costes de personal e ingresos por ventas en SBS, así como la cifra de estas últimas, fueron asumidos por el informe pericial presentado por el comité (descripción 101 de autos, ratificado), que da por bueno el dato, sin perjuicio de proponer que la desproporción se solucione con medidas de flexibilidad interna. - El contenido restante se extrae del informe técnico ofrecido por la empresa en documento 1.2 del expediente administrativo, reconocido de contrario, y de la declaración de sus autores como peritos. Tienen valor para la Sala no solo porque sus conclusiones no fueron rebatidas eficazmente en el acto del juicio, sino también porque durante el período de consultas no se discutió la veracidad de esta información, no se confrontó que existiera subactividad en el centro de A Coruña ni se preguntó por ello al Director Financiero, que compareció en una reunión para dar las explicaciones que se le requirieran. Ello indica, a nuestro juicio, que el comité intercentros dio por buena la información, impresión que se apuntala por el hecho de que no sea este órgano, ni los sindicatos mayoritariamente representados en él, quienes impugnen el despido. -El decimoctavo, de la memoria de cuentas anuales, documento 1.10 del expediente administrativo. -El decimonoveno, del informe pericial que consta en documento 1.2 del expediente administrativo, más allá de que la principalidad del Ministerio de Defensa como cliente de SBS es evidente, dado que se dedica a la fabricación de armamento. Y también lo es la reducción del presupuesto del Ministerio de Defensa y de todos los Ministerios en general, que han visto recortados sus presupuestos a raíz de la crisis económica. -El vigésimo, del documento 4 del ramo de prueba de CIG (descripción 5 de autos), reconocido de contrario, así como de la declaración de Dña. Agueda, que compareció como perito a propuesta del comité y ratificó el documento de su autoría que obra en la descripción 101 de autos, que viene a admitir la falta de carga de trabajo en el centro de A Coruña. - La división del trabajo por fábricas y la dificultad para que la planta de A Coruña pudiera asumir tareas fundamentales correspondientes a otros centros, se deduce de la declaración del perito que compareció a propuesta de la empresa, D. Carlos, en respuesta a pregunta directa del presidente de la Sala. - La afirmación respecto a los fusiles, misiles y piezas, se deduce de las respuestas a CIG ofrecidas por D. Isaac, que testificó a instancia de la empresa.

Tercero.—Hemos de responder, en primer término, a la excepción planteada por la empresa acerca de la falta legitimación de CCOO, UGT y CSI-CSIF para ser parte en este proceso. Ninguna de las tres centrales sindicales ha sido demandada, ni tampoco ha presentado demanda, sino que su presencia en el proceso se debe, única y exclusivamente, a que se citan como «interesados» en la demanda planteada por CGT, que les fue trasladada por la Sala. El art. 124 LRJS confiere la legitimación activa para la impugnación del despido colectivo a los representantes de los trabajadores (apar-

tado 1), debiendo interponerse la demanda contra la empresa y, en caso de que el período de consultas hubiera finalizado con acuerdo, también contra sus firmantes (apartado 4). Se contempla igualmente la posibilidad de que sea el propio empresario quien ejercite la acción contra los representantes legales de los trabajadores (apartado 3), así como la demanda de oficio por la autoridad laboral (apartado 7). Este precepto no contiene ninguna regla adicional sobre la legitimación activa y pasiva, y, desde luego, no contempla la figura del «interesado», como vía para que, quien no ha planteado demanda a pesar de haber podido hacerlo, ni tampoco ha sido demandado, se persone en el proceso y se convierta en parte. Justamente por ello, no resulta de aplicación el art. 14 LEC, que admite que el demandante llame a un tercero para que intervenga en el proceso sin la cualidad de demandado, puesto que tal posibilidad se condiciona expresamente a que la ley lo permita, y, como acabamos de ver, esto último no sucede. No compartimos con CCOO que exista una «laguna» en el art. 124 LRJS, pues el precepto se ocupa de identificar quiénes ostentan la legitimación activa y pasiva en cada caso; identificación que constituye la precisión de la referencia más genérica contenida en el art. 17 LRJS. Por tanto, no hay razón para proyectar sobre el despido colectivo la habilitación que el art. 155 LRJS contempla para que, en los conflictos colectivos, puedan personarse los sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación que no los hayan promovido. Tampoco consideramos que quepa dar entrada a la participación de meros «interesados» a través de la aplicación analógica del art. 124.3 LRJS, como planteó CGT, porque en el mismo no se contempla esta figura sino el que la demanda se dirija contra los representantes de los trabajadores, lo que aquí no se ha hecho. Los sindicatos defendieron su interés legítimo en este proceso, aludiendo incluso a la existencia de pleitos individuales que se verían afectados por los efectos de cosa juzgada de la sentencia que aquí se dicte. La Sala coincide sin fisuras en que ostentan interés legítimo innegable, pero se permite recordar que el art. 17 LRJS no habilita al titular de un interés legítimo a personarse en todo pleito en el que el mismo se dilucide, sino que, en su apartado primero, le reconoce el derecho a «ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes», lo que nos devuelve al art. 124 LEC y a sus reglas de legitimación activa. CCOO, UGT y CSI-CSIF tenían a su disposición la posibilidad de impugnar el despido para defender esos intereses legítimos que nadie pone en duda, tal como hicieron los demandantes, y sin embargo optaron por no ejercitar ese derecho. No escapa a la Sala que el mismo art. 17 LRJS, en su apartado segundo, confiere a los sindicatos el derecho a «personarse y ser tenidos por parte» en «cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores». Sin embargo, descartamos que de ahí quepa conferir, sin más, la cualidad de parte de CCOO, UGT y CSI-CSIF en el pleito que nos ocupa, según se expone a continuación. Como adelantamos, las reglas de legitimación activa del art. 124 LRJS constituyen una especificación de la genérica previsión del art. 17, que operaría en caso de duda o laguna, no apreciándose ninguna de estas circunstancias. Porque si la previsión genérica de la personación operara siempre y en todo caso, no tendría sentido que el art. 155 LRJS se molestara en incluir esta posibilidad para el proceso de conflicto colectivo, de modo que la propia existencia de esta norma expresa confirma que no opera en el despido colectivo, para el que nada de esto se contempla directa o indirectamente. Tampoco cabe llamar a la personación prevista en el art. 17 LRJS para cohonestrar la regulación del art. 124 LRJS con el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva, como argumentó CCOO, porque la regulación del procedimiento de despido colectivo es perfectamente respetuosa con el

art. 24 CE, en la medida en que nada en él impedía a los sindicatos con interés legítimo hacerlo valer mediante la correspondiente interposición de demanda. No tenían, en absoluto, cerrado el paso procesal para la tutela judicial de sus pretensiones, en el plazo de caducidad que la ley contempla a estos efectos; plazo estricto y de orden público que han dejado pasar y que, si se les permitiera ahora sumarse, como solicitan, a la parte demandante, estarían defraudando. Por otro lado, el derecho a la tutela judicial efectiva también asiste a la parte demandada, que se encuentra con que, más allá de las demandas para cuya contestación debía prepararse, ahora se suman las alegaciones de tres sindicatos más, que plantean nuevos hechos y causas de pedir, vulnerando así, flagrantemente, el derecho a la defensa de la empresa. Y todo ello, insistimos, cuando han dejado pasar el plazo de impugnación que la ley procesal les confería. La vulneración no se produciría si CCOO, UGT y CSI-CSIF hubieran ejercitado el derecho que tenían a plantear demanda, lo que habría permitido conciliar la tutela judicial efectiva de todas las partes. En definitiva, entendemos que los tres sindicatos referidos no ostentan legitimación para participar en el presente pleito, dado que no son demandantes ni han sido demandados, ni tampoco el legislador prevé la posibilidad de su personación en el procedimiento de despido colectivo, pudiendo haber hecho valer su interés legítimo mediante la interposición de la correspondiente demanda, a lo que tenían derecho en las mismas condiciones que quienes sí las han interpuesto. Por tanto, la Sala no tiene en cuenta sus alegaciones ni su prueba, porque si lo hiciera vulneraría el derecho de defensa de la parte demandada.

Cuarto.—Nos situamos ante un despido por causas económicas, organizativas y productivas, tramitado en período de consultas con el comité intercentros que finalizó sin acuerdo. Se alegan defectos de forma y de negociación así como la inexistencia de causa suficiente. Como cuestión inicial, CIG denuncia la inadecuada conformación de la comisión negociadora, pues se le negó la participación con el argumento de que se negociaría con el comité intercentros, y sin embargo el protagonista sindical fue absoluto. Es cierto que el comité intercentros presentaba una composición sindical, pero de ahí no cabe deducir que todo sindicato tuviera derecho a participar, puesto que las consultas se sustanciaron con el órgano unitario que tenía atribuida la competencia a estos efectos, con independencia de cual fuera su composición. No cabe confundir adscripción sindical de órganos unitarios con órganos sindicales. Seguidamente, se plantea que no se entregó información a los representantes de los trabajadores afectados, y por tanto tampoco se desglosó por centros, provincias y Comunidades Autónomas. El art. 51.2 ET exige a la empresa que, junto a la comunicación de la apertura del período de consultas, se consigne el «*número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido*», que el art. 3.1 RD 1483/12 completa precisando que, «*cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma*». La entrega de la susodicha información tiene una finalidad evidente, cual es que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento de los términos de afectación, en orden a estar en condiciones de discutir su justificación y proporcionalidad, y proponer alternativas. No se trata de una exigencia puramente formal sin contenido ni sentido, sino que pretende garantizar derechos de los trabajadores. Y es a esto último a lo que hay que atender al analizarla. Esta clase de análisis material de los requisitos formales, que despeja el mero formalismo para centrarse en las garantías a que el mismo se dirige, ha sido una constante en la Sala desde hace ya mucho tiempo, porque creemos

que lo importante es que se cumpla la finalidad del período de consultas, para lo que el legislador apunta el camino eficiente. Aunque, obviamente, ha de transitarse por él porque conduce al horizonte pretendido, lo verdaderamente relevante no es tanto cómo se llega, sino llegar. Es decir que, si bien es obligado entregar todos y cada uno de los documentos precisados legal y reglamentariamente, cumpliendo estrictamente los requisitos formales a tal efecto exigidos, no hay que perder de vista que ello se requiere para garantizar el conocimiento cabal y suficiente por parte de los representantes de los trabajadores, que les permita aquilatar la situación de la empresa y ponderar la propuesta empresarial. Y, a nuestro juicio, aún siendo reprochable que la empresa no respete total y absolutamente los requisitos formales, si a pesar de ello se cumple la finalidad con ellos pretendida, el reproche ha de tener mucho menor peso a la hora de valorar la posible nulidad del despido por esta causa. De otro modo, los órganos judiciales no cumplirían mejor papel que un registro acrílico, limitado a verificar la entrega de documentación tasada, sin ponderar las circunstancias del caso. Pues bien, consta acreditado (hecho probado cuarto) que la empresa no suministró la clasificación profesional de los trabajadores afectados desglosada por centros, lo que constituye, en principio y con carácter general, un incumplimiento que daría lugar a la nulidad. No obstante, como hemos señalado, lo que esta Sala debe dilucidar es si, en este caso concreto, ello impidió ese conocimiento al que esta exigencia pretende dar satisfacción. Consideramos que la respuesta debe ser negativa, porque en el mismo hecho probado consta que la empresa aportó el número de afectados, un resumen de su distribución por centro de trabajo y funciones, así como los criterios para su designación. También se ha probado que la concreta afectación se posponía a lo que se negociara en el período de consultas en el marco del número de extinciones y criterios de selección apuntados, y, en efecto, ello fue así, puesto que la empresa ofreció la adscripción voluntaria como primera pauta de afectación, y esa voluntariedad fue también una de las premisas recurrentes en las contrapropuestas de los representantes de los trabajadores. Recuérdese que esta Sala tiene dicho, en SAN 20-5-13 (proc. 108/13), que es razonable que la concreta distribución de afectados no sea absolutamente precisa en un contexto de adscripción voluntaria al despido, sin que de ahí pueda deducirse que se está dejando en manos de la empresa la selección del personal afectado cuando existe toda una serie de criterios de afectación negociados en el período de consultas. Además, hay un dato que, a nuestro juicio, resulta concluyente: en ningún momento a lo largo de todo el período de consultas los representantes de los trabajadores solicitaron mayores datos o precisiones sobre el desglose funcional y territorial de los afectados, lo que indica contundentemente que la información de la que disponían les era suficiente a estos efectos. Esta afirmación no queda desvirtuada por el hecho de que CGT mantenga lo contrario en el juicio cuando pudo reclamar lo propio en el período de consultas y no lo hizo, demostrando con sus actos que no necesitaba más información. Y mucho menos cabe dar valor en este sentido a la reclamación que apuntan las otras dos demandantes, que no participaron en el período de consultas y mal pueden saber si quienes sí lo hicieron vieron mercedadas sus posibilidades de negociación por este defecto formal, cuyo contenido material parece haberse respetado razonablemente, lo que se infiere también del hecho de que ni el comité intercentros, ni ninguno de los otros tres sindicatos participantes en el mismo además de CGT, impugnen este despido.

Quinto.—Al hilo de la reflexión precedente, debemos dejar sentado que, como se alegó en juicio, los representantes de los trabajadores habían solicitado las cuentas desglosadas por centros, y la empresa se negó a entregarlas

argumentando que no existían. Este comportamiento empresarial merece fuerte censura, porque, a todas luces, más allá de la terminología técnica, lo que la representación social estaba pidiendo era la información económica afectante a cada centro, en orden a verificar el grado de incidencia de las causas alegadas; información que existía, porque de otro modo el informe técnico jamás se habría podido elaborar (y los peritos reconocieron que les fue entregada a tales efectos), y porque parece evidente que las cuentas anuales se construyen teniendo en cuenta información que en buena medida proviene de cada planta. El panorama descrito seguramente acarrearía la nulidad del despido, por omitir información del todo pertinente para la eficaz negociación de medidas que afectan de modo heterogéneo a los distintos centros de trabajo, y que había sido expresamente solicitada. Sin embargo, no corresponde a esta Sala suplantar el papel de los negociadores, sino hacer valer los derechos que ellos mismos reclamen, desde la buena fe, por habérseles negado durante la tramitación del despido. Por tal motivo, sin perjuicio del análisis de cada caso en concreto, con carácter general nos parece que la reclamación no debe limitarse al juicio, siendo exigible que se sostenga cuando aún puede ser atendida, porque de lo que se trata es de que el período de consultas cumpla sus fines y no de aquietarse ante defectos subsanables que permitan sustentar posteriormente la pretensión de nulidad. Y lo que nos encontramos en este caso es que la representación social, más allá de la solicitud cursada y de la absurda respuesta de la empresa, no confrontó en ningún momento la veracidad de los datos de subactividad que constaban en la memoria y en el informe técnico, en el que aparecía, con toda nitidez, un análisis centro a centro de la situación económica y productiva de cada uno. No consta que tampoco aprovecharan la presencia del Director Financiero en una de las reuniones siquiera para interrogarlo sobre este tema. Todo ello nos convence de que dieron por buena la información suministrada en los citados documentos, lo que se compadece con el hecho de que ni el comité intercentros ni los sindicatos mayoritariamente presentes en el mismo impugnaron este despido. Es recién ahora, en el acto del juicio, cuando CIG y el comité del centro de A Coruña subrayan aquella solicitud truncada, y ponen en cuestión que unos centros estuvieran peor que otros. Sobre ello volveremos al analizar la proporcionalidad de las causas, pero en este punto concluimos que la omisión de la información requerida perdió gravedad y significación al no discutirse los datos vinculados a la misma.

Sexto.—Se alega que no se aportaron todas las cuentas a que estaba obligada la empresa. El art. 4.2 RD 1483/2012 establece que, en caso de despido por causas económicas, la empresa «deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento».

Pues bien, en este caso la empresa aportó sus específicas cuentas anuales auditadas de los ejercicios 2011 y 2012. Del ejercicio 2013, aportó el balance de situación y cuentas de pérdidas y ganancias a fecha 27 de enero, indicándose por los demandantes que con esto no se cumplió el requisito de suministrar las cuentas provisionales, puesto que, además, debían incluirse el estado de flujos de efectivo, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria.

La empresa alegó que no existe un concepto de «cuentas provisionales», y así fue confirmado por D. Alfonso, auditor de cuentas que declaró como perito propuesto por la demandada, y que mantuvo que, al no estar definidas legalmente, los documentos que las integran responden a una elección discrecional. Es cierto que el Código de Comercio sólo alude a las cuentas anuales y su conformación, y no contempla ninguna clase de formulación provisional de las mismas. Pero también lo es que el art. 34.1 del citado Código establece que los documentos que componen las cuentas anuales «conforman una unidad», y que, según la Real Academia Española, provisional es aquello «que se hace, se halla o se tiene temporalmente», de modo que parece predicable respecto de los mismos documentos que conformarían las cuentas definitivas. Desde este punto de vista, no hay duda de que la obligación de la empresa es suministrar una serie de documentación contable y financiera de los últimos ejercicios cerrados, y seguramente los mismos documentos respecto del ejercicio en curso, si bien en su formulación meramente provisional, puesto que es la única posible mientras no se cierre el ejercicio. Y, si ello es así, la empresa no cumplió con su obligación aportando exclusivamente el balance y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales. Ahora bien, nuevamente en este punto hemos de advertir que la exigencia de documentación persigue una finalidad informativa muy clara, y es a la luz de esta última que hay que analizar el incumplimiento señalado. Y nos encontramos con que el período a reflejar provisionalmente es de apenas del mes de enero, en el que pocos cambios contables y financieros puede haber respecto del ejercicio anterior, para el que los auditores confirman la realidad de la empresa a 31-12-12; realidad esta que es en la que sustenta la causa económica. Observamos también que, de los documentos que compondrían, en su momento, las cuentas anuales de 2013, se aportan los que poseen mayor relevancia. Probablemente así se entendió por los representantes de los trabajadores, que no requirieron en ningún momento el estado de flujos de efectivo, el estado de cambios en el patrimonio neto y la memoria provisionales del mes de enero de 2013, cuya falta se denuncia recién ahora. Esto no enerva el incumplimiento empresarial, pero, junto con lo ya apuntado, permite concluir que el mismo no consiguió invalidar la negociación informada y eficiente durante el período de consultas.

Séptimo.—El art. 4.5 del RD 1483/2012 advierte que «cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento». En cumplimiento de esta disposición, la empresa aportó sus cuentas anuales consolidadas auditadas de los ejercicios 2010 y 2011, y Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias consolidadas provisionales del año 2012. También suministró las cuentas anuales consolidadas de la matriz, General Dynamics Corporation, de los años 2010 y 2011, así como la última información contable y financiera disponible sobre la mis-

ma. La parte demandante alega que no se aportaron las cuentas consolidadas definitivas de 2012, ni las provisionales al inicio del procedimiento, añadiendo que, además, las cuentas de la matriz estaban en inglés. Todo ello es cierto, pero consideramos que no constituye incumplimiento de la normativa de aplicación. Lo que establece la norma reglamentaria es que las cuentas consolidadas a entregar son las debidamente auditadas, y parece evidente que a la fecha de inicio del período de consultas, las mismas no existían (puesto que aún no había transcurrido el plazo para su elaboración en orden a pasarlas a auditoría), de modo que mal pueden exigirse. La representación de los trabajadores así debe haberlo entendido, porque no hicieron reclamación alguna al respecto durante el período de consultas. Por otra parte, el art. 4.5 RD 1483/2012 no exige cuentas provisionales consolidadas, de modo que competía a los representantes de los trabajadores el solicitarlas si la consideraban información pertinente, cosa que no hicieron. En cualquier caso, resulta difícil pensar que pudieran presentarse, teniendo en cuenta que la consolidación requiere como presupuesto la previa elaboración de las cuentas de las empresas agrupadas, y estamos hablando de un período de un mes. En cuanto a la presentación de las cuentas de la matriz en inglés, esto se reprochó igualmente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. No se ha alegado ni probado que la empresa tuviera obligación de consolidar con la matriz, según la legislación de Estados Unidos, donde esta última está situada, de modo que no parecía exigible que la empresa presentara las cuentas de General Dynamics Corporation. No obstante, se presentaron, y se propuso en el período de consultas facilitar su comprensión dado que se aportaban en inglés, a lo que los representantes de los trabajadores, que inicialmente se habían quejado por el idioma (hecho probado quinto) luego se negaron porque, según mantuvieron, disponían de la información en internet (hecho probado sexto). Queda por hacer una última reflexión sobre el tema de las cuentas, relativa a la salvedad introducida por los auditores en las de los ejercicios 2011 y 2012, consistente en que las respectivas memorias no ofrecían información sobre las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración ni por el personal clave de la Dirección de la Sociedad, ni sobre las participaciones mantenidas y cargos desempeñados por los miembros del Consejo de Administración y sus partes vinculadas en empresas cuyo objeto social sea idéntico, análogo o complementario al desarrollado por la Sociedad. La empresa intentó quitar importancia a esta salvedad, indicando que no afectaba a la validez de las cuentas, y así fue confirmado por el auditor D. Alfonso. Sin embargo, no parece que quepa descartar absolutamente que las retribuciones cuya información se omite pudieran incidir en la situación de la empresa, puesto que, si así fuera, no tendría sentido la obligación de incluirla en la memoria y no habría dado lugar a la salvedad correspondiente. Por ello, consideramos que esta información era pertinente, y si los representantes de los trabajadores la hubieran solicitado, la empresa tendría que haberla suministrado o bien justificar su negativa de modo adecuado y suficiente. Pero, dado que ni la ley ni el reglamento le exigían su entrega *de motu proprio*, ni el comité intercentros la requirió en ningún momento, resulta claro que no estamos ante un incumplimiento alegable para atacar la validez del despido.

Octavo.—Respecto de la sustanciación del período de consultas, los demandantes mantienen que la empresa dio por concluido el período un día antes de cumplir el plazo legal, y sin responder a la última contrapropuesta

de los representantes de los trabajadores. El art. 51.2 ET establece que «*el despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales*». Por su parte, el art. 7 del RD 1483/2012 indica que «*5. En empresas de cincuenta o más trabajadores, el período de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales. 6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el período de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral*». El relato fáctico desvela que l

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que en la demanda de impugnación de despido colectivo interpuesta por CGT, CIG, D. Franco (SECRETARIO COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA DE SANTA BARBARA SISTEMAS) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A., estimamos la excepción de falta de legitimación para ser parte del proceso de CCOO, UGT y CSI- CSIF, pues no han presentado demanda ni han sido demandados. La demanda se desestima, absolviendo a la empresa de todos sus pedimentos.

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 Letrado 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 000180 13. 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.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

DESPIDO DISCIPLINARIO



Despido disciplinario: Despido por fumar en el centro de trabajo. Pequeño incendio en las dependencias de la empresa en el concreto lugar en el que se sorprendió al trabajador fumando. Actividad probatoria necesaria por parte de la empresa. Tipicidad como falta muy grave de la actividad de fumar en los lugares prohibidos por razones de seguridad e higiene. Pertenencia de la empresa al sector de la alimentación: Necesario énfasis en la higiene. Prohibición expresa prevista mediante carteles. Estimación del recurso interpuesto por la empresa.

Sentencia TSJ de Murcia 702/2013, de 1 de julio, ILJ 862/2013

Ponente: Sr. D. Alonso Saura

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

Los hechos se remontan a junio de 2012 cuando una empresa conservera procedió al despido disciplinario de un trabajador que fue sorprendido fumando en las instalaciones de la compañía, concretamente en los vestuarios. La sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido, siendo dicha sentencia recurrida por la empresa.

En el centro de trabajo existían carteles con la prohibición de fumar en todo el recinto; y más concretamente, a la entrada del vestuario de caballeros se colocaron dos carteles con la leyenda «PROHIBIDO FUMAR. Real Decreto 192/1988» y otro que señalaba «Tras las últimas auditorías recibidas por parte de diversos clientes y entidades, hemos recibido numerosas NO CONFORMIDAD y AVISOS por TABACO. Se recuerda que ESTÁ PROHIBIDO FUMAR EN TODO EL RECINTO. En caso de nuevas incidencias se actuará con toda la severidad que permita la Ley contra las personas que no respeten estas normas, incluido el despido procedente si fuera necesario».

Considera la Sala que todos los extremos imputados al actor en la carta de despido han sido probados, quedando, por tanto acreditado el hecho en el que basa el cese del actor: fumar en las instalaciones de la empresa. Entiende el TSJ que este acto, por sí mismo, reviste la suficiente gravedad como para que su consecuencia sea el despido y ello no sólo porque el propio Convenio Colectivo de Industrias de Conservas Vegetales defina como constitutivo de una falta muy grave “Fumar en los lugares en que este prohibido por razones de seguridad e higiene”, sino por una cuestión tan básica como que la empresa pertenece al sector de alimentación, lo que enfatiza la necesidad de la mayor higiene, y claramente contrario a la higiene es el hecho de fumar en un vestuario donde acuden diversas personas cuya salud puede verse afectada, produciendo, en contra de la limpieza ambiental, una emisión de humo oloroso, que ensucia o perjudica al medio ambiente, contaminando el aire y, más, en un entorno cerrado.

Incide además el Tribunal en que la empresa no puede ser tolerante con esta práctica cuando la propia Ley 28/2005 prohíbe fumar en los centros de trabajo públicos y privados.

Por todo lo expuesto, la Sala entiende que existe causa de despido, ya que el Convenio Colectivo califica la conducta como falta muy grave, la tipicidad se cumple y, considerando los intereses en juego, se respeta la teoría gradualista, pues con su acción el trabajador obvió cualquier efecto que pudiera tener para terceros.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Según consta en autos, los días 19 y 23 de abril de 2013 se presentaron demandas por CIG, CGT y D. Franco (SECRETARIO COMITÉ DE EMPRESA DEL CENTRO EN LA CORUÑA DE SANTA BÁRBARA SISTEMAS) contra SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A. sobre impugnación despido colectivo. CC.OO., CSIF y UGT se citan en la demanda de CGT como partes interesadas.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y en el que consta sentencia, en la que figuran declarados los siguientes hechos probados: «PRIMERO: El demandante Edmundo, inició su relación laboral con la empresa demandada el 1-2-2007, con categoría profesional de operario de máquina y retribución diaria de 63,92 euros. El actor desempeñó las tareas propias de su categoría profesional en el centro de trabajo de propio de la demandada, en Ctra. Madrid-Cartagena, km. 390 (Espinardo). La modalidad era la de contrato de trabajo fijo discontinuo, con un total de 1089 jornadas de trabajo realizadas. SEGUNDO: Mediante carta fechada el 20-6-2012 y notificada en la misma fecha, la empresa demandada procedió al despido disciplinario del actor, alegando la comisión de la falta prevista en el artículo 52.9 del Convenio Colectivo de Industrias de Conservas Vegetales, por fumar en las dependencias de la empresa, infringiendo la prohibición existente al efecto; la carta de despido se da aquí por reproducida. El actor fue encontrado a las 00:15 horas del día 19-6-12, fumando en los vestuarios, por un vigilante de la empresa. El actor fue sancionado anteriormente por una falta grave del artículo 51.11 del Convenio Colectivo por provocar un accidente laboral (18-2-09) y por una falta leve del artículo 53.1 del Convenio Colectivo por desobediencia (27-12-10). En las instalaciones de la empresa existen carteles con la prohibición de fumar en todo el recinto; en concreto, en la entrada del vestuario de caballeros existe un cartel con la leyenda «PROHIBIDO FUMAR. Real Decreto 192/1988» y otro indicando que «Tras las últimas auditorías recibidas por parte de diversos clientes y entidades, hemos recibido numerosas NO CONFORMIDAD Y AVISOS por TABACO. Se recuerda que ESTÁ PROHIBIDO FUMAR EN TODO EL RECINTO. En caso de nuevas incidencias se actuará con toda la severidad que permita la Ley contra las personas que no respeten estas normas, incluido el despido procedente si fuera necesario». TERCERO: El actor no ostenta ni han ostentado en el año anterior al despido, cargo alguno de representación legal de los trabajadores. CUARTO: El demandante promovió acto de conciliación, que resultó intentado sin efecto»; y el fallo fue del tenor siguiente: «Que estimando la demanda formulada por Edmundo contra AMGAT CITRUS PRODUCTS, S.A. y FOGASA, debo declarar y declaro que el despido del demandante fue improcedente, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a que dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, opte entre readmitirlo en las mismas condiciones que regían antes del despido o indemnizarle en la suma de 8.511,48 euros, con abono en caso de readmisión, de los salarios dejados de percibir desde el despido (20-6-12) hasta la notificación de la sentencia a la empresa, a razón de 63,92 euros diarios. Todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad del FOGASA en los términos previstos legalmente».

Segundo.—Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el Letrado don Antonio Checa Avilés, en representación de la parte demandada, con impugnación de la Letrada doña Marta Hernández Fernández, en representación de la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento Primero.—El actor, Dn. Edmundo, presentó demanda, solicitando que su despido se declarase improcedente.

La sentencia recurrida estimó la demanda.

La parte demandada, disconforme, instrumentó recurso de suplicación y acaba solicitando que el despido se declare procedente.

El actor impugna el recurso.

Fundamento Segundo.—Se instrumenta un motivo de recurso en relación a los Hechos Declarados Probados en la sentencia que se recurre.- Arts. 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en base a la prueba documental o pericial obrante en las actuaciones.

Se solicita una adición al HECHO PROBADO PRIMERO en los términos que se proponen a continuación:

«Que la empresa AMGAT CITRUS PRODUCTS SA, se encuadra en el sector de la ALIMENTACIÓN, mas concretamente en las CONSERVAS VEGETALES, siendo de aplicación en la misma el Convenio Básico de Ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales».

Se solicita una adición al HECHO PROBADO SEGUNDO en los términos que se proponen a continuación:

«El trabajador fue formado e informado por la empresa AMGAT CITRUS PRODUCTS SA en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad e Higiene. En la información sobre Normas de higiene del Personal que le fue entregada al actor consta expresamente la PROHIBICIÓN DE FUMAR EN TODO EL RECINTO».

Se solicita otra adición al HECHO PROBADO SEGUNDO en los términos que se proponen a continuación:

— En fecha 20/11/2010 se produjo un pequeño incendio en el mismo sitio donde fue sorprendido fumando el actor, en los vestuarios masculinos de la empresa AMGAT CITRUS PRODUCTS SA, que tuvo que ser apagado por la mujer de la limpieza. El incendio se produjo por la acumulación de colillas que se realizaba en el borde, y el panel sandwich que conforma la pared del vestuario.

La parte recurrida se opone.

Vistas las alegaciones formuladas, la Sala entiende que las revisiones son innecesarias, por irrelevantes, ya que no se cuestiona el ámbito funcional de la empresa; había carteles prohibiendo fumar en toda la empresa; sobre el particular la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, prohíbe fumar en los centros de trabajos públicos y privados, salvo en espacios al aire libre y establece sanciones por su incumplimiento; y, finalmente, en cuanto al incendio se trata de un hecho nuevo, no referido en la carta de despido.

Fundamento Tercero.—Se instrumenta otro motivo de recurso, en relación al derecho aplicado en la sentencia que se recurre.- Art. 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sobre infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia.

Inaplicación del Art. 55.4) del ET en relación con el art. 108 1) de la LRJS segundo párrafo.

Indica este Art. 55.4: El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

Pues bien, el Juez de Instancia en su Hecho Probado Primero da por probado cada uno de los extremos imputados al actor en la carta de despido, y el Fundamento Jurídico Primero indica literalmente «En el presente caso, la empresa demandada ha desplegado la necesaria actividad probatoria, acreditando por tanto el hecho en el que basa el cese del actor».

Por lo tanto la empresa procede al despido en virtud del artículo 52.9 del Convenio Colectivo de Industrias de Conservas Vegetales que literalmente indica: como «FALTA MUY GRAVE: Fumar en los lugares en que este prohibido por razones de Seguridad e Higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente».

La parte recurrida se opone.

Vistas las alegaciones formuladas, la Sala considera que el recurso debe ser estimado pues el Convenio Colectivo de Industrias de Conservas Vegetales, define como constitutivos de una FALTA MUY GRAVE, Art., 52.9) «Fumar en los lugares en que este prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente».

Pues bien, inicialmente, es necesario puntualizar que la empresa pertenece al sector de alimentación, lo que enfatiza la necesidad de la mayor higiene, considerada in extenso; pero es que, además, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, higiene se define, según las diversas acepciones, como: «1. Parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y la prevención de enfermedades || 2, fig. Limpieza, aseo de las viviendas, lugares públicos y poblaciones. || privada. Aquella de cuya aplicación cuida el individuo. || pública. Aquella en cuya aplicación interviene la autoridad, prescribiendo reglas preventivas», y claramente contrario a ella fumar en un vestuario donde acuden diversas personas cuya salud puede verse afectada, produciendo, en contra de la limpieza ambiental, una emisión de humo oloroso, que ensucia o perjudica al medio ambiente, contaminando el aire y, más, en un entorno cerrado.

De otra parte, no cabe desconocer que en un vestuario existen normalmente prendas combustibles, lo que desaconseja la existencia de cualquier medio de ignición como puede ser un cigarrillo encendido, que afecta a la seguridad.

Finalmente, se debe enfatizar la existencia de la Ley 28/2005, que prohíbe fumar en los centros de trabajo públicos y privados, con lo que la empresa no puede ser tolerante con dicha práctica pues media un imperativo legal, puede afectar gravemente a terceros, podría ser sancionada, y no se está en presencia de un club privado de fumadores (disposición adicional novena de la Ley). Ante lo anteriormente dicho, la Sala entiende que existe causa de despido, ya que el Convenio Colectivo califica la conducta como falta muy grave (art.º 37 de la C.E.), la tipicidad se cumple y, considerando los intereses en juego, es claro que se respeta la teoría gradualista, tratándose de un acto que, al margen de un deseo o adicción personal, prescinde de los efectos para terceros, se muestra insolidario.

Hay que enfatizar que, como se recoge en el hecho probado segundo «En las instalaciones de la empresa existen carteles con la prohibición de fumar en todo el recinto; en concreto, en la entrada del vestuario de ca-

balleros existe un cartel con la leyenda «PROHIBIDO FUMAR. Real Decreto 192/1988» y otro indicando que «Tras las últimas auditorías recibidas por parte de diversos clientes y entidades, hemos recibido numerosas NO CONFORMIDAD y AVISOS por TABACO. Se recuerda que ESTÁ PROHIBIDO FUMAR EN TODO EL RECINTO. En caso de nuevas incidencias se actuará con toda la severidad que permita la Ley contra las personas que no respeten estas normas, incluido el despido procedente si fuera necesario».

En resumen, el recurso se estima.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Que, con estimación del recurso interpuesto, debemos declarar y declaramos que el despido es procedente, revocamos la sentencia recurrida y absolvemos a la empresa Angat Citrus Products, S.A.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el Banesto, cuenta número: 3104000066035313, a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiese en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de seiscientos euros (600 euros), en la entidad de crédito Banesto, cuenta corriente número 3104000066035313, Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, haciendo constar como concepto el de Recursos y como dígito el 35.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

EXTINCIÓN



Extinción del contrato de trabajo: Período de prueba. Contrato indefinido de trabajo de apoyo a emprendedores: Configuración y naturaleza jurídica. Nulidad de cláusula por la que se establece un periodo de prueba de un año: Desistimiento del contrato por parte del empresario dentro de los 45 días desde la fecha de su rúbrica. Período de prueba establecido en el convenio de aplicación de 45 días. Desestimación del recurso interpuesto por el trabajador.

Sentencia TSJ de Cataluña 4031/2013, de 6 de junio, ILJ 876/2013

Ponente: Sr. D. Felipe Soler Ferrer

COMENTARIO DE LA SENTENCIA

En el presente recurso, el trabajador fue contratado mediante la suscripción de un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, en cuya cláusula segunda se hizo constar que la duración del contrato sería indefinida, con un periodo de prueba de un año. A los dos 42 días de celebrado el contrato se le comunicó al trabajador la finalización de su relación laboral por no haber superado el periodo de prueba de un año.

Recorre el trabajador por infracción del art. 6.4 Código Civil, regulador del fraude de ley, solicitando la nulidad de la cláusula contractual segunda del contrato y en consecuencia que el despido sea declarado nulo.

No debe olvidarse que la modalidad contractual bajo la cual fue contratado el trabajador es la creada ex novo por Ley 3/2012, concretamente el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, el cual ha generado controversias entre los distintos sectores doctrinales:

— Para un sector, se trata de una modalidad del contrato indefinido ordinario, que se regirá por los preceptos del Estatuto de los trabajadores, con ciertas particularidades y limitaciones.

— Para otro sector, este contrato se asemeja a un contrato temporal, transformable en indefinido. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que se deriven se regirán por los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos para los contratos indefinidos, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiera el artículo 14 ET, que en todo caso tendrá una duración de un año.

La principal novedad normativa introducida en esta modalidad contractual es el periodo de prueba de un año, que ha sido objeto de recurso de inconstitucionalidad por entender que ese plazo se considera excesivo si su finalidad es conocer y valorar la actividad del trabajador y lleva implícito un importante elemento de precarización en el empleo, atentando contra el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, reconocido constitucionalmente.

En el caso de autos, al margen de la duración pactada de un año, el empresario desistió del contrato porque el trabajador no superó el periodo de prueba antes del transcurso de los 45 días desde que fue suscrito, por lo que no se habría vulnerado el régimen general sobre el periodo de prueba previsto en el art. 14 ET (En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados) ni en el Convenio Colectivos, que establece un periodo de prueba de 45 días.

Dicho esto, el libre desistimiento del contrato por el empresario no entraña abuso del derecho y además tiene amparo legal y convencional, dado que se ejercita antes incluso de transcurrir el plazo máximo de duración del periodo de prueba previsto en el convenio colectivo del sector.

Podría declararse nulo el contrato en caso de que adoleciera de una duración superior a la establecida convencionalmente, quedando ajustada la cláusula a la regulación del convenio colectivo, en cuyo caso nos encontraríamos con una nulidad parcial. No desaparece el pacto de periodo de prueba fijado en el citado convenio colectivo, sino solamente en lo relativo a la duración que exceda de la legal o convencionalmente aplicable. Y dado que en el presente caso, ni siquiera se ha superado el periodo de prueba previsto en el convenio, el recurso se desestima y se absuelve a la empresa demandada.

TEXTO DE LA SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Con fecha 23 de julio de 2012 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 19 de noviembre de 2012 que contenía el siguiente Fallo:

«Desestimando la demanda interpuesta por D. Romeo frente a la empresa Comybe S.A., en reclamación por despido, debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de la pretensión planteada frente a ella».

Segundo.—En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

Primero.—El actor, D. Romeo, con NIE n.º [...], venía prestando servicios para la empresa Comybe S.A. desde el 27-5-12, con la categoría profesional de Fregaplatos y con un salario mensual con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias de 1.384,48 euros.

Segundo.—La relación laboral se formalizó mediante la suscripción de un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, en cuya cláusula segunda se hizo constar que la duración del contrato sería indefinida, con un periodo de prueba de un año.

Tercero.—Por burofax de fecha 9-7-12 la empresa comunicó al actor la finalización de su relación laboral, con efectos de 8-7-12, por el motivo de no haber superado el periodo de prueba.

Cuarto.—Para la cobertura de ese puesto de fregaplatos la empresa había convocado un previo proceso de selección, en el que el actor presentó un currículum en el que hacía constar que ya había prestado servicios como fregaplatos en otras empresas (interrogatorio de la empresa):

Quinto.—En fecha 13-9-12 se celebró el acto de conciliación previa, con el resultado de sin avenencia.

Tercero.—Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único.—Acusa la parte actora recurrente, en su único motivo suplicatorio, infracción del artículo 6.4. CC, que regula el fraude de ley, interesando la nulidad de la cláusula contractual que establece un periodo de prueba de un año, y, por tanto, que el despido sea declarado nulo. La censura jurídica, que se impugna de contrario, no puede prosperar. Es cierto que el artículo 4 del RD Ley 3/2012, actual artículo 4 de la Ley 3/2012, introduce *ex novo* una figura contractual, el denominado contrato indefinido de apoyo a emprendedores, empleada en el caso de autos, que ha dado lugar a grandes controversias doctrinales, sindicales y políticas sobre su verdadera naturaleza jurídica y que incluso han motivado que se dude de su posible constitucionalidad. Así, para un sector doctrinal se trata más bien de una modalidad del contrato ordinario por tiempo indefinido, puesto que el régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con determinadas particularidades y limitaciones que se establecen en dicho precepto. Sin embargo, otros autores consideran que su verdadera configuración jurídica se aproxima a la de un contrato temporal transformable en indefinido, caracterizado durante la «fase temporal» del primer año por la falta de indemnización empresarial o libre rescisión y en el que está ausente la nota de causalidad, como era tradicional en nuestro derecho laboral, con excepciones como el viejo contrato temporal de fomento del empleo. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el ET, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del ET, que será de un año en todo caso. Sin lugar a dudas, la mayor especialidad de la nueva modalidad contractual es la regulación del periodo de prueba, frente a la regla general del artículo 14 del ET, que señala «*en defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados*». La principal novedad normativa introducida en esta modalidad contrac-

tual durante su tramitación parlamentaria como proyecto de ley, ha consistido en precisar o matizar las posibilidades de establecer el periodo de prueba de un año, añadiéndose al final del apartado 3.º del artículo 4.º que *«No podrá establecerse un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual»*. Se trata de una mera adaptación técnica sin mayor virtualidad práctica, como precisa la enmienda de la que trae su origen, puesto que la redacción vigente del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores dispone que *«Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación»*, lo que significa que aunque no se hubiera matizado en el artículo 4 dicho extremo, llegaríamos a la misma conclusión práctica por aplicación directa de la dicción del artículo 14 del ET, precepto que únicamente ha sido modificado respecto a la duración del periodo de prueba pero no respecto al resto de su régimen jurídico. Pues bien, al margen de que, ciertamente, la duración del periodo de prueba en estos contratos haya sido objeto de recurso de inconstitucionalidad, pues el plazo de un año parece excesivo si con ello se pretende conocer y valorar la aptitud de las partes y aún lo es más si tenemos en cuenta que no se aplica en función de la dificultad o especialización técnica de la actividad, sino de manera lineal, introduciendo deliberadamente un importante elemento de precarización en el empleo y en el carácter tuitivo que constitucionalmente se deriva del derecho al trabajo, y que tiene mucho que ver con el derecho a no ver extinguido su contrato sin justa causa, lo cierto es que, en el presente caso, al margen de la duración pactada de un año, el empresario desistió del contrato, por no superación del periodo de prueba por el hoy recurrente, antes del transcurso de 45 días desde su suscripción, por lo que no resulta decisivo para la decisión del pleito que el plazo legal precitado de una año pueda resultar, o no, ajustado a la legalidad constitucional, pues en cualquier caso no se habría vulnerado aquí el régimen general sobre el periodo de prueba previsto en el artículo 14 ET y en el convenio colectivo de aplicación, que establece, para la categoría profesional del actor, un periodo de prueba de 45 días. Por lo que no puede sostenerse que el libre desistimiento del contrato por el empresario carezca de amparo legal y convencional, ni que la decisión empresarial extintiva entrañe abuso de derecho, pues se ejercita antes incluso de transcurrir el plazo máximo de duración del periodo de prueba previsto en el convenio colectivo del sector. Un eventual desajuste a la Constitución del plazo fijado en la novedosa figura contractual comentada no determinaría la nulidad total de la cláusula sobre periodo de prueba pactada en el contrato, pues sólo quedaría, en su caso, afectado por la nulidad el exceso de duración respecto de la establecida convencionalmente, quedando rectificada la cláusula ajustando este aspecto a la regulación del convenio colectivo, como un supuesto de nulidad parcial regulada en el art. 9.1 del ET. No desaparece, pues, el pacto de periodo de prueba,

sino solamente en lo relativo a la duración que exceda de la legal o convencionalmente aplicable, como ha resuelto la STS 19-10-87. Y aquí, como hemos dicho, ni siquiera se ha superado el periodo de prueba previsto en el convenio colectivo de aplicación, por lo que el recurso se desestima.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador D. Romeo contra la Sentencia de 19 de noviembre de 2012, dictada por el Juzgado de lo Social número 24 de los de Barcelona, en autos núm. 732/2012, seguidos a instancia del recurrente contra la empresa COMYBE, S.A., en materia de despido, y, en su consecuencia, confirmamos en todas sus partes dicha resolución. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el art. 229.4 de la Ley de Procedimiento Laboral, consignará como depósito, al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en El Banco Español de Crédito -BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, n.º 47, N.º 0965 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), N.º 0965 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

- **T.S. de 05-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1705/2012, IL 873/2013**
 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 13-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2456/2012, IL 860/2013**
 Reclamación de cantidad: Supresión de complemento consolidado de puesto de trabajo. El actor siguió percibiendo el complemento de forma continuada en los siguientes destinos ocupados, realizando las mismas tareas de escolata, e incluso el citado complemento fue objeto de diversos aumentos. Falta de contradicción. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 17-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1234/2012, IL 859/2013**
 Prestación de desempleo: Incidencia de la ausencia del territorio nacional de los beneficiarios. Concepto de «traslado de residencia» a los efectos del art. 213 g) LGSS, y alcance de las obligaciones de comunicación y documentación a cargo de los beneficiarios. Se considera que la prestación debe ser suspendida en el período de ausencia del territorio nacional, con pérdida de la prestación correspondiente a los días que exceden del período de estancia autorizada en el extranjero. Reitera doctrina. [SE ESTIMA EN PARTE]
- **T.S. de 18-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2009/2012, IL 858/2013**
 Reclamación de cantidad: Trabajadora de la AEAT con regulación retributiva propia y superior al resto del personal laboral. Aunque en lo no previsto en su contrato se remita al Convenio Colectivo, no le corresponde la subida del 3% anual adicional sobre las previsiones de los Presupuestos Generales del Estado. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 18-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1302/2012, IL 857/2013**
 Despido: Reconocimiento de improcedencia en virtud del art. 56.2 ET. El error padecido por la empresa en lo que a la determinación de la antigüedad del trabajador se refiere, debe calificarse como error excusable. El trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia en la indemnización que corresponda, pero no cabe condenar a la empresa al abono de salarios de tramitación. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 18-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2518/2012, IL 854/2013**
 Jubilación parcial: Denegación. En aplicación del Real Decreto ley 8/2010 no procede la jubilación parcial en base al convenio colectivo del sector, ya que sólo cabe bajo el amparo de convenio colectivo o acuerdo colectivo, ambos de empresa. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 19-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2336/2012, IL 852/2013**
 Prestaciones por maternidad: Requisitos. Alta en seguridad social o situación asimilada. El requisito de alta y baja en el mismo día. Distinción entre la fecha de la situación protegida y la fecha de efectos de la prestación, que es el día siguiente del hecho causante, y que realmente es el día que comienza el descanso maternal y el día auténtico de baja. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 24-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1304/2012, IL 850/2013**
 Despido: Contrata para la protección de personas en el País Vasco (vigilante-escolta) que ve reducido el número de servicios encomendado inicialmente a la contratista. Falta de contradicción. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 24-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1031/2012, IL 851/2013**
 Conflictos colectivos: Prejudicialidad normativa. Suspensión de las actuaciones por despido hasta la firmeza de la resolución del conflicto colectivo iniciado sobre materia de directa conexidad (aplicación del Convenio colectivo de la empresa sucesora a los trabajadores subrogados) con la materia objeto de debate en el conflicto individual (despido por falta de llamamiento en aplicación del Convenio colectivo de la subrogada). [SE ESTIMA]
- **T.S. de 24-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2488/2012, IL 849/2013**
 Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural: Requisitos. Para que proceda el reconocimiento de tal prestación es necesaria la existencia de riesgos específicos para la lactancia natural en el trabajo desempeñado y la imposibilidad de cambiar a la trabajadora a un puesto de trabajo sin la existencia de tales riesgos. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 25-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2408/2012, IL 846/2013**
 Desestimación. Inexistencia de contradicción entre la sentencia impugnada y la de contraste. Falta de relación precisa y circunstanciada de la contradicción. Determinación de existencia o no de grupo de empresas a efectos laborales. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 25-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1311/2012, IL 845/2013**
 Despido improcedente: Salarios de tramitación. Oferta de readmisión en el acto de conciliación previa, rechazada por el trabajador. Los salarios de tramitación se devengan desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia. El contrato se ha extinguido el día de la efectividad del despido, la oferta de readmisión no es vinculante para el trabajador y no restablece el vínculo contractual. [SE ESTIMA]

- **T.S. de 25-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1329/2012, IL 847/2013**
Despido: Determinación del importe y alcance de los salarios de tramitación en caso de despido reconocido como improcedente. Dichos salarios no deben limitarse a la fecha en la que el trabajador rechazó la readmisión ofrecida por el empresario en el acto de conciliación administrativa, sino que, producido el rechazo de esa oferta, los salarios de trámite han de extenderse hasta el día en el que se notifique la sentencia de instancia que confirmó la improcedencia del despido. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 25-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2567/2012, IL 843/2013**
Absorción y compensación: Plus ad personam. No procede la compensación y absorción cuando expresamente un acuerdo colectivo dispone la no absorción de un determinado complemento. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 25-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2528/2012, IL 842/2013**
Pensión de viudedad: Reconocimiento de la prestación. Matrimonio contraído 4 días antes del fallecimiento del causante por enfermedad común después de varios años de convivencia de hecho. El requisito de convivencia de hecho durante dos años se cumple y se computa desde la fecha de la sentencia de divorcio del causante, dado que en tal fecha ya existía la convivencia de hecho del causante y su viuda. [SE ESTIMA]
- ★ **T.S. de 25-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2113/2012, IL 844/2013**
Indemnización por despido: Trabajador en situación de incapacidad permanente absoluta. Es conforme a derecho la declaración de la imposibilidad de optar por la readmisión del actor y su derecho a ser indemnizado por despido improcedente, cuando la sentencia ha declarado la improcedencia del despido y el demandante, previamente a la sentencia, pero después del despido, ha sido declarado en situación de incapacidad permanente absoluta. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 28-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1784/2012, IL 838/2013**
Jubilación: Determinación del porcentaje de la base reguladora. Pilotos de transporte. Aplicación e interpretación de los artículos 2.1 y 4 del Real Decreto 1559/1986. La bonificación ha de calcularse sobre los años efectivamente trabajados. Se prima la contributividad. El tiempo efectivo trabajado es tiempo efectivo cotizado. [SE ESTIMA]
- ★ **T.S. de 28-06-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2160/2012, IL 840/2013**
Pensión de orfandad. Incremento de pensión. Orfandad absoluta. Huérfano cuyos padres eran pareja de hecho, pero no estaban inscrito como tales. Acrece la pensión de orfandad la de viudedad a la cual no tiene derecho la madre. Situación de necesidad que justifica el acrecimiento de la pensión. Equiparación entre orfandad absoluta e inexistencia de cónyuge con derecho a pensión de viudedad. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 01-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 3627/2011, IL 837/2013**
Nulidad de sentencia. Pretensión subsidiaria imprejuizada, habiéndose desestimado la pretensión principal. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 02-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2057/2012, IL 831/2013**
Desestimación por falta de contradicción. Cesión ilegal de trabajadores. No concurre el requisito de igualdad de hechos. En el recurso de casación para la unificación de doctrina no es posible la revisión de hechos probados, ni la valoración de la prueba. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 02-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2645/2012, IL 832/2013**
Reclamación de cantidad: Compensación económica por la supresión del tabaco de «fuma». Empresa Altadis, S.A. Tienen derecho a la compensación todos los trabajadores en activo, a razón del equivalente a 10 cigarros por día. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 02-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2597/2012, IL 834/2013**
Despido improcedente: Determinación de la fecha hasta la cual se fijan los salarios de tramitación en los supuestos de contrato de trabajo indefinido discontinuos. El pago de salarios de tramitación procede hasta la finalización de la temporada o de la campaña si ésta finaliza antes de la fecha de la sentencia en la cual se declara en despido improcedente. [SE ESTIMA EN PARTE]
- **T.S. de 02-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2391/2012, IL 836/2013**
Prestación por desempleo: Incompatibilidad con la percepción de salarios de tramitación. La incompatibilidad sólo afecta al periodo de salarios de tramitación. Por ello, cuando los salarios de tramitación devengados en un periodo determinado se perciben con posterioridad, la devolución de la prestación de desempleo no afecta a toda la cuantía, sino sólo a la cuantía correspondiente al periodo de devengo de dichos salarios coincidente con la prestación por desempleo. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 03-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2939/2012, IL 829/2013**
Desestimación por falta de contradicción. Inexistencia de relación laboral. Diseñador y creador para empresas de moda. Incompetencia del orden social de la jurisdicción. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 03-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 1899/2012, IL 830/2013**
Tras diversas bajas y recaídas por los problemas de espalda se reconoció la incapacidad permanente del trabajador. El TSJ admitió el recurso interpuesto por la Mutua en el que se solicitaba la declaración de que la citada incapacidad derivaba de enfermedad común, con todas las consecuencias inherentes a ello. El trabajador interpuso recurso de casación por unificación de doctrina, en el que pretende que se reconozca que la incapacidad deriva de un accidente de trabajo. Considera el Supremo que como nos encontramos ante una recaída en la lesión que provocó la primera baja, procede la calificación de accidente laboral que se dio a la primera, máxime por haberse producido antes de los seis meses, lo que muestra que estamos ante el mismo proceso de incapacidad. Por tanto, la recaída en la lesión que agravó el accidente merece el calificativo de accidente laboral. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 04-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 2637/2012, IL 827/2013**
Cesión ilegal de trabajadores: Opción del trabajador por integrarse en la empresa cesionaria. Derecho a reclamar la empresa cesionaria las diferencias salariales con efecto retroactivo. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 05-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina n° 33/2013, IL 821/2013**
Falta de contradicción. Horas extraordinarias. Cálculo y valor. Empresas de seguridad. [SE DESESTIMA]

- **T.S. de 05-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 131/2012, IL 822/2013**
Falta de contradicción. Contrato para obra o servicio determinado. Cese. Pretensión de que se declare la existencia de cesión ilegal de trabajadores. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 05-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2320/2012, IL 825/2013**
Falta de contradicción. Compensación por pacto de no concurrencia. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 05-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1374/2012, IL 823/2013**
Despido nulo: Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad. Cese de la trabajadora, con contratos temporales, tras la reclamación a la Administración de que sea declarado su relación laboral de carácter indefinido. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 05-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1683/2012, IL 824/2013**
Despido nulo: Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad. Cese del trabajador con contrato temporal, tras reclamar la declaración de relación laboral indefinida. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 06-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2821/2012, IL 820/2013**
Procedimiento de conflicto colectivo: Competencia objetiva. Audiencia Nacional. La competencia viene delimitada por el ámbito de afectación del conflicto, y éste no queda a la libre determinación de las partes. El conflicto se genera por la interpretación de un precepto de un convenio de ámbito nacional, en una empresa con ámbito nacional, constando que en otros centros de la empresa hay trabajadores en la situación referida en el precepto cuya interpretación se cuestiona. [SE ESTIMA]
- **T.S. de 08-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2129/2012, IL 817/2013**
Falta de contradicción. Despido improcedente. Consignación de indemnización en el juzgado decano. Determinación de si existe o no error excusable, a efectos de condena al pago de salarios de tramitación. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 08-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2217/2012, IL 819/2013**
Despido. Inexistencia. Para la existencia de despido es necesaria la voluntad extintiva empresarial y la ruptura del vínculo contractual. No hay ruptura del vínculo, sino modificación del contrato, cuando, como consecuencia de la anulación judicial firme del concurso que dio lugar a la contratación del trabajador demandante, la Administración recoloca al trabajador en otro puesto de trabajo. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 09-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2737/2011, IL 814/2013**
Desestimación por causas de inadmisión. Inexistencia de contradicción entre las sentencias comparadas. En el escrito de interposición del recurso, el recurrente debe hacer constar la norma infringida por la sentencia impugnada y debe, asimismo, razonar o fundamentar la infracción legal denunciada. [SE DESESTIMA]
- **T.S. de 09-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2060/2012, IL 816/2013**
Falta de contradicción. Administración pública. Impugnación de sucesión de empresas y de la calificación del despido como nulo por incumplimiento de requisitos formales.
- **T.S. de 09-07-2013, Sala de lo Social, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1850/2012, IL 815/2013**
Despido: Caducidad. Inexistencia. Administración pública. Error de la Administración al advertir del plazo para presentar la demanda judicial frente a la resolución de la reclamación previa. La Administración no puede beneficiarse de sus propias irregularidades.

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA					
2013					
JUNIO					
20	Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. Permiso parental. Discriminación indirecta T.J.U.E. de 20/06/2013, Cuestión Prejudicial nº C-7/12	J 791/2013	5	Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma T.S. Sala de lo Social de 05/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1705/2012	J 873/2013
25	Estados miembros de la Unión Europea. Actividad de vigilancia de los fondos de pensiones de empleo T.J.U.E. de 25/06/2013, Recurso de Incumplimiento nº C-241/11	J 792/2013	12	Modificación sustancial del salario. Supuesto excluido del art. 41.1 ET con carácter previo a su nueva redacción T.S. Sala de lo Social de 12/06/2013, Recurso de Casación nº 103/2012	J 861/2013
JULIO			13	Supresión de complemento de puesto consolidado. Escolta. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 13/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2456/2012	J 860/2013
4	Pensión de jubilación. Transferencia de los derechos a pensión adquiridos en un Estado miembro T.J.U.E. de 04/07/2013, Cuestión Prejudicial nº C-233/12	J 793/2013	17	Desempleo. Suspensión por ausencia temporal del territorio nacional. Obligaciones de comunicación y documentación T.S. Sala de lo Social de 17/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1234/2012	J 859/2013
TRIBUNAL SUPREMO			18	Conflicto colectivo. Plus de desplazamiento. Cuantía T.S. Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 108/2012	J 855/2013
2013			18	Derecho de información de Sindicato. No existe vulneración. No se ha superado la jornada máxima T.S. Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 99/2012	J 856/2013
MAYO			18	Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional T.S. Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012	J 858/2013
31	Demanda de revisión. Maquinación fraudulenta. Desestimación T.S. Sala de lo Social de 31/05/2013, Recurso de Revisión nº 40/2011	J 875/2013	18	Despido improcedente. Error excusable en el cálculo de la indemnización. No procede el abono de salarios de tramitación T.S. Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1302/2012	J 857/2013
JUNIO			18	Jubilación parcial. Convenios y acuerdos colectivos de empresa T.S. Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2518/2012	J 854/2013
4	Revisión de sentencia. Requisitos para la consideración de documentos recuperados T.S. Sala de lo Social de 04/06/2013, Recurso de Revisión nº 36/2012	J 874/2013			

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
19	Convenio colectivo. Interpretación T.S. Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación nº 102/2012	J 853/2013	★ 25	Despido improcedente. Imposibilidad de readmisión. Indemnización T.S. Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2113/2012	J 844/2013
19	Prestaciones de maternidad. Alta en seguridad social o situación asimilada T.S. Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2336/2012	J 852/2013	26	Conflicto colectivo. Reducción salarial T.S. Sala de lo Social de 26/06/2013, Recurso de Casación nº 165/2011.	J 841/2013
24	Extinción de contrato de obra. Escoltas. Disminución de servicios encomendados. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1304/2012	J 850/2013	28	Jubilación. Base reguladora. Porcentaje T.S. Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1784/2012	J 838/2013
24	Conflicto colectivo. Paga adicional de junio. Universidades públicas T.S. Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación nº 13/2012.	J 848/2013	28	Recurso de Suplicación. Improcedente. Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de jornada por compactación. Modalidad procesal T.S. Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 4213/2011	J 839/2013
24	Conflicto colectivo. Prejudicialidad normativa. Suspensión de las actuaciones individuales hasta la resolución del conflicto colectivo T.S. Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1031/2012	J 851/2013	★ 28	Pensión de orfandad. Incremento de pensión. Pareja de hecho no inscrita T.S. Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2160/2012	J 840/2013
24	Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos. No procede el reconocimiento de la prestación T.S. Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2488/2012	J 849/2013	JULIO		
25	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción y falta de relación precisa de la contradicción T.S. Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2408/2012	J 846/2013	1	Nulidad de sentencia. Pretensión subsidiaria imprejudgada T.S. Sala de lo Social de 01/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 3627/2011	J 837/2013
25	Despido improcedente. Oposición del trabajadora a la readmisión. Devengo de salarios de tramitación T.S. Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1311/2012	J 845/2013	2	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2057/2012	J 831/2013
25	Despido. Reconocimiento de improcedencia. Los salarios de tramitación se devengan hasta la notificación de la sentencia T.S. Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1329/2012	J 847/2013	2	Reclamación de cantidad. Compensación. Supresión del tabaco de "fuma" T.S. Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2645/2012	J 832/2013
25	Salarios. Compensación y absorción. Plus ad personam T.S. Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2567/2012	J 843/2013	2	Reclamación de cantidad. Compensación. Supresión del tabaco de "fuma" T.S. Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1872/2012	J 835/2013
25	Viudedad. Pareja de hecho y matrimonio días antes del fallecimiento T.S. Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2528/2012	J 842/2013	2	Reclamación de cantidad. Compensación. Tabaco de "fuma" T.S. Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1910/2012	J 833/2013
			2	Despido. Fijos discontinuos. Salarios de tramitación T.S. Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2597/2012	J 834/2013
			2	Prestaciones por desempleo y salarios de tramitación. Incompatibilidad T.S. Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2391/2012	J 836/2013

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
3	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2939/2012	J 829/2013	8	Despido: Inexistencia. Modificación del contrato de trabajo T.S. Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2217/2012	J 819/2013
3	Accidente de trabajo. Agravación de enfermedad ya existente T.S. Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1899/2012	J 830/2013	9	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Escrito de interposición. Falta de fundamentación T.S. Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2737/2011	J 814/2013
3	Conflicto colectivo. Anulación de circular de la empresa T.S. Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación nº 88/2012	J 828/2013	9	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2060/2012	J 816/2013
4	Cesión ilegal de trabajadores. Salarios. Derecho a su percibo de la empresa cedente T.S. Sala de lo Social de 04/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2637/2012	J 827/2013	9	Despido. Caducidad de la acción. Inexistencia T.S. Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1850/2012	J 815/2013
4	Recurso de suplicación. Afectación general. Procedimiento previo de conflicto colectivo T.S. Sala de lo Social de 04/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 3065/2012	J 826/2013	10	Conflicto colectivo. Jornada y distribución de la misma. Aplicación del artículo 34 del ET T.S. Sala de lo Social de 10/07/2013, Recurso de Casación nº 91/2012	J 813/2013
5	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 33/2013	J 821/2013	AUDIENCIA NACIONAL 2013 JUNIO		
5	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 131/2012	J 822/2013			
5	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2320/2012	J 825/2013			
5	Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo T.S. Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1374/2012	J 823/2013	20	Conflicto colectivo. Impugnación de acuerdo de ámbito empresarial A.N. Sala de lo Social nº 130/2013 de 20/06/2013, Conflicto Colectivo nº 116/2013	J 811/2013
5	Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo T.S. Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1683/2012	J 824/2013	20	Impugnación de acto administrativo. Fecha de efectos. Reducción de jornada. Comunicación a organismo no competente. Desestimación A.N. Sala de lo Social nº 129/2013 de 20/06/2013, Procedimiento nº 308/2012	J 812/2013
6	Conflicto colectivo. Competencia de la Audiencia Nacional T.S. Sala de lo Social de 06/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2821/2012	J 820/2013	21	Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Reducción salarial. Impugnación. Estimación A.N. Sala de lo Social nº 132/2013 de 21/06/2013, Conflicto Colectivo nº 182/2013	J 810/2013
8	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción T.S. Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2129/2012	J 817/2013	21	Conflicto colectivo. Sector público. Supresión de pagas extraordinarias A.N. Sala de lo Social nº 131/2013 de 21/06/2013, Conflicto Colectivo nº 226/2013	J 809/2013
8	Reclamación de cantidad. Supresión del tabaco “de fuma”. Compensación T.S. Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1323/2012	J 818/2013			

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
28	Elecciones en sindicato. Inadmisión indebida de candidatura. Retroacción de las actuaciones A.N. Sala de lo Social nº 135/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 220/2013	J 808/2013	★ 8	Despido colectivo. Validez de la finalización del periodo de consultas sin agotar el plazo máximo. Concurrencia de causas A.N. Sala de lo Social nº 141/2013 de 08/07/2013, Conflicto Colectivo nº 180/2013	J 800/2013
28	Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo A.N. Sala de lo Social nº 139/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 159/2013	J 802/2013	9	Fundación del Sector Público. Aplicación de la reducción salarial prevista en el RD-Ley 20/2012 A.N. Sala de lo Social nº 142/2013 de 09/07/2013, Conflicto Colectivo nº 36/2013	J 799/2013
28	Despido colectivo. Trabajadora con reducción de jornada. No existe discriminación por razón de sexo A.N. Sala de lo Social nº 138/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 155/2012	J 803/2013	11	Despido colectivo. Acreditación de las causas alegadas, y aplicación correcta del procedimiento establecido A.N. Sala de lo Social nº 143/2013 de 11/07/2013, Conflicto Colectivo nº 181/2013	J 798/2013
28	Representantes de los trabajadores. Derecho a recibir información. Denuncia de Convenio. Compensación y absorción de reducción salarial A.N. Sala de lo Social nº 136/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 202/2013	J 805/2013	12	Impugnación de Convenio colectivo sectorial. Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que no acreditó tal condición al constituirse la comisión negociadora A.N. Sala de lo Social nº 144/2013 de 12/07/2013, Conflicto Colectivo nº 184/2013	J 790/2013
28	Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo A.N. Sala de lo Social nº 137/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 158/2013	J 804/2013	15	Despido colectivo. Grupo de empresas. Externalización de servicios. No existe discriminación por razón de sexo A.N. Sala de lo Social nº 145/2013 de 15/07/2013, Conflicto Colectivo nº 200/2013	J 797/2013
28	Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo A.N. Sala de lo Social nº 134/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 171/2013	J 806/2013	17	Convenio colectivo. Legitimación para negociar en representación de los trabajadores A.N. Sala de lo Social nº 147/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 224/2013	J 795/2013
28	Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo A.N. Sala de lo Social nº 133/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 161/2013	J 807/2013	★ 17	Despido colectivo. Impugnación de acuerdo. Falta de legitimación activa. Falta de legitimación pasiva A.N. Sala de lo Social nº 146/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 168/2013	J 796/2013
JULIO			22	ERE extintivo. Inclusión de trabajadora embarazada. Discriminación. Nulidad de la inclusión A.N. Sala de lo Social nº 148/2013 de 22/07/2013, Procedimiento nº 226/2012	J 794/2013
			23	Convenios colectivos. Vigencia y entrada en vigor. Ultraactividad. Límite temporal A.N. Sala de lo Social nº 149/2013 de 23/07/2013, Procedimiento nº 205/2013	J 789/2013
★ 4	Iberia. Despido colectivo. Comisión negociadora. Desarrollo del periodo de consultas A.N. Sala de lo Social nº 140/2013 de 04/07/2013, Conflicto Colectivo nº 169/2013	J 801/2013			

REPERTORIO CRONOLÓGICO DE JURISPRUDENCIA

Día	Síntesis	Marginal	Día	Síntesis	Marginal
-----	----------	----------	-----	----------	----------

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS

MAYO

- 10 Petición de prestación por desempleo. Desestimación
T.S.J. Asturias Sala de lo Social nº 1048/2013 de 10/05/2013, Recurso de Suplicación nº 340/2013 J 866/2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

MAYO

- 8 Derechos laborales. Personal laboral indefinido. Cesión de trabajadores
T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 207/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 222/2013 J 869/2013
- 8 Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades
T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013 J 868/2013
- 14 Despido objetivo. Despido improcedente. Subrogación empresarial
T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 209/2013 de 14/05/2013, Recurso de Suplicación nº 211/2013 J 865/2013
- 22 Reclamación de cantidad. Grupos de empresas. Relaciones laborales
T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 226/2013 de 22/05/2013, Recurso de Suplicación nº 200/2013 J 864/2013

JUNIO

- 6 Incapacidad Permanente. Carácter no profesional de las lesiones sufridas. Determinación de contingencias
T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 356/2013 J 863/2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

MAYO

- 9 Despido. Improcedente. Desestimación
T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 3285/2013 de 09/05/2013, Recurso de Suplicación nº 1507/2013 J 867/2013

JUNIO

- 6 Extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba. Contrato de trabajo de apoyo a emprendedores. Naturaleza jurídica
T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 4031/2013 de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 1868/2013 J 876/2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA

MAYO

- 3 Extinción del contrato de trabajo. Voluntad del trabajador. Despido objetivo. Reclamación de incentivos. Abono de indemnización. Desestimación
T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 201/2013 de 03/05/2013, Recurso de Suplicación nº 105/2013 J 871/2013
- 7 Representación sindical. Comité de empresa. Deber de información. Falta de legitimación activa. Estimación
T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 205/2013 de 07/05/2013, Procedimiento nº 1/2013 J 870/2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

MAYO

- 2 Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley
T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013 J 872/2013

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA

JULIO

- ★ 1 Despido disciplinario. Despido por fumar en el centro de trabajo. Alimentación. Prohibición expresa
T.S.J. Murcia Sala de lo Social nº 702/2013 de 01/07/2013, Recurso de Suplicación nº 353/2013 J 862/2013

REPERTORIO ANALÍTICO DE JURISPRUDENCIA

ACCIDENTES DE TRABAJO

Concepto

Incapacidad Permanente. Carácter no profesional de las lesiones sufridas. Determinación de contingencias:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 356/2013

Existencia

Accidente de trabajo. Agravación de enfermedad ya existente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1899/2012

ACTOS ADMINISTRATIVOS

Impugnación

Impugnación de acto administrativo. Fecha de efectos. Reducción de jornada. Comunicación a organismo no competente. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 129/2013 de 20/06/2013, Procedimiento nº 308/2012

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Despido

Despido. Caducidad de la acción. Inexistencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1850/2012

Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1683/2012

Salarios

Conflicto colectivo. Paga adicional de junio. Universidades públicas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación nº 13/2012

Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012

AFILIACIÓN

Situaciones asimiladas al alta

Prestaciones de maternidad. Alta en seguridad social o situación asimilada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2336/2012

ALTA DIRECCIÓN

Petición de prestación por desempleo. Desestimación:

- T.S.J. Asturias Sala de lo Social nº 1048/2013 de 10/05/2013, Recurso de Suplicación nº 340/2013

ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Prestaciones de maternidad. Alta en seguridad social o situación asimilada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2336/2012

BASE REGULADORA

Jubilación. Base reguladora. Porcentaje:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1784/2012

CANTIDAD

Reclamación de cantidad. Compensación. Supresión del tabaco de "fuma":

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1872/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2645/2012

Reclamación de cantidad. Compensación. Tabaco de "fuma":

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1910/2012

Reclamación de cantidad. Supresión del tabaco "de fuma". Compensación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1323/2012

CESIÓN DE TRABAJADORES

Cesión ilegal de trabajadores. Salarios. Derecho a su percibo de la empresa cedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2637/2012

CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Cesión ilegal de trabajadores. Salarios. Derecho a su percibo de la empresa cedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2637/2012

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2057/2012

COMITÉ DE EMPRESA

Representación sindical. Comité de empresa. Deber de información. Falta de legitimación activa. Estimación:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 205/2013 de 07/05/2013, Procedimiento nº 1/2013

COMPENSACIÓN

Reclamación de cantidad. Compensación. Supresión del tabaco de "fuma":

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1872/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2645/2012

Reclamación de cantidad. Compensación. Tabaco de "fuma":

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1910/2012

COMPETENCIA DE JUECES Y TRIBUNALES

Audiencia Nacional

Conflicto colectivo. Competencia de la Audiencia Nacional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2821/2012

Competencia objetiva

Conflicto colectivo. Competencia de la Audiencia Nacional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2821/2012

COMPETENCIA

Funcional

Conflicto colectivo. Competencia de la Audiencia Nacional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2821/2012

Objetiva

- Conflicto colectivo. Competencia de la Audiencia Nacional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2821/2012

Territorial

- Conflicto colectivo. Competencia de la Audiencia Nacional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 06/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2821/2012

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Reducción de jornada

Guarda legal

Recurso de Suplicación. Improcedente. Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de jornada por compactación. Modalidad procesal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 4213/2011

Despido colectivo. Trabajadora con reducción de jornada. No existe discriminación por razón de sexo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 138/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 155/2012

CONDICIONES ECONÓMICAS. RETRIBUCIONES. SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Liquidación y pago

Compensación y absorción

Salarios. Compensación y absorción. Plus ad personam:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2567/2012

Revisión salarial

Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012

Salario

Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1705/2012

Modificación sustancial del salario. Supuesto excluido del art. 41.1 ET con carácter previo a su nueva redacción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2013, Recurso de Casación nº 103/2012

Fundación del Sector Público. Aplicación de la reducción salarial prevista en el RD-Ley 20/2012:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 142/2013 de 09/07/2013, Conflicto Colectivo nº 36/2013

CONFLICTOS COLECTIVOS

Conciliación

Conflicto colectivo. Impugnación de acuerdo de ámbito empresarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 130/2013 de 20/06/2013, Conflicto Colectivo nº 116/2013

Desestimación

Conflicto colectivo. Jornada y distribución de la misma. Aplicación del artículo 34 del ET:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2013, Recurso de Casación nº 91/2012

Conflicto colectivo. Paga adicional de junio. Universidades públicas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación nº 13/2012

Conflicto colectivo. Reducción salarial:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/06/2013, Recurso de Casación nº 165/2011

Conflicto colectivo. Impugnación de acuerdo de ámbito empresarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 130/2013 de 20/06/2013, Conflicto Colectivo nº 116/2013

Conflicto colectivo. Sector público. Supresión de pagas extraordinarias:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 131/2013 de 21/06/2013, Conflicto Colectivo nº 226/2013

Ejecución de sentencia

Conflicto colectivo. Plus de desplazamiento. Cuantía:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 108/2012

Estimación

Conflicto colectivo. Anulación de circular de la empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación nº 88/2012

Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Reducción salarial. Impugnación. Estimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 132/2013 de 21/06/2013, Conflicto Colectivo nº 182/2013

Legitimación

Despido colectivo. Impugnación de acuerdo. Falta de legitimación activa. Falta de legitimación pasiva:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 146/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 168/2013

Procedimiento

Conflicto colectivo. Plus de desplazamiento. Cuantía:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 108/2012

Conflicto colectivo. Prejudicialidad normativa. Suspensión de las actuaciones individuales hasta la resolución del conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1031/2012

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Libertad sindical

Representantes de los trabajadores. Derecho a recibir información. Denuncia de Convenio. Compensación y absorción de reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 136/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 202/2013

Tutela judicial efectiva

Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1374/2012

CONTINGENCIAS PROFESIONALES, COMUNES Y RIESGOS CATASTRÓFICOS

Contingencias comunes

Enfermedad común

Incapacidad Permanente. Carácter no profesional de las lesiones sufridas. Determinación de contingencias:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 356/2013

CONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Cesión ilegal de trabajadores

Cesión ilegal de trabajadores. Salarios. Derecho a su percibo de la empresa cedente:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2637/2012

CONTRATO DE TRABAJO

Contenido

Extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba. Contrato de trabajo de apoyo a emprendedores. Naturaleza jurídica:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 4031/2013 de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 1868/2013, IL J 876/2013

Extinción en fraude de ley

Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

Fijos-discontinuos (trabajos)

Despido. Fijos discontinuos. Salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2597/2012

Modificación

- Despido: Inexistencia. Modificación del contrato de trabajo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2217/2012

Obra o servicio determinado

- Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 131/2012

CONVENIOS COLECTIVOS

Aplicación e interpretación

- Convenios colectivos. Vigencia y entrada en vigor. Ultraactividad. Límite temporal:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 149/2013 de 23/07/2013, Procedimiento nº 205/2013

Comisión negociadora

- Impugnación de Convenio colectivo sectorial. Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que no acreditó tal condición al constituirse la comisión negociadora:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 144/2013 de 12/07/2013, Conflicto Colectivo nº 184/2013

Concepto y eficacia

- Convenios colectivos. Vigencia y entrada en vigor. Ultraactividad. Límite temporal:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 149/2013 de 23/07/2013, Procedimiento nº 205/2013

Impugnación

- Impugnación de Convenio colectivo sectorial. Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que no acreditó tal condición al constituirse la comisión negociadora:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 144/2013 de 12/07/2013, Conflicto Colectivo nº 184/2013

Interpretación

- Convenio colectivo. Interpretación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación nº 102/2012

Legitimación

- Convenio colectivo. Legitimación para negociar en representación de los trabajadores:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 147/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 224/2013
- Impugnación de Convenio colectivo sectorial. Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que no acreditó tal condición al constituirse la comisión negociadora:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 144/2013 de 12/07/2013, Conflicto Colectivo nº 184/2013

Negociación

- Convenio colectivo. Legitimación para negociar en representación de los trabajadores:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 147/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 224/2013
- Impugnación de Convenio colectivo sectorial. Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que no acreditó tal condición al constituirse la comisión negociadora:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 144/2013 de 12/07/2013, Conflicto Colectivo nº 184/2013

Procedimiento negociador

- Impugnación de Convenio colectivo sectorial. Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que no acreditó tal condición al constituirse la comisión negociadora:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 144/2013 de 12/07/2013, Conflicto Colectivo nº 184/2013

CUESTIONES PREJUDICIALES

Suspensión del procedimiento

- Conflicto colectivo. Prejudicialidad normativa. Suspensión de las actuaciones individuales hasta la resolución del conflicto colectivo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1031/2012

DELEGADO SINDICAL

- Representación sindical. Comité de empresa. Deber de información. Falta de legitimación activa. Estimación:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 205/2013 de 07/05/2013, Procedimiento nº 1/2013

DEMANDA

De revisión

- Demanda de revisión. Maquinación fraudulenta. Desestimación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/05/2013, Recurso de Revisión nº 40/2011
- Revisión de sentencia. Requisitos para la consideración de documentos recobrados:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/06/2013, Recurso de Revisión nº 36/2012

De salarios

- Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1705/2012
- Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012
- Fundación del Sector Público. Aplicación de la reducción salarial prevista en el RD-Ley 20/2012:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 142/2013 de 09/07/2013, Conflicto Colectivo nº 36/2013

De salarios de tramitación

- Despido improcedente. Error excusable en el cálculo de la indemnización. No procede el abono de salarios de tramitación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1302/2012
- Despido. Reconocimiento de improcedencia. Los salarios de tramitación se devengan hasta la notificación de la sentencia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1329/2012

Despido

- Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013

Legitimación

- Despido colectivo. Impugnación de acuerdo. Falta de legitimación activa. Falta de legitimación pasiva:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 146/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 168/2013

DERECHO COMUNITARIO EUROPEO

- Estados miembros de la Unión Europea. Actividad de vigilancia de los fondos de pensiones de empleo:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 25/06/2013, Recurso de Incumplimiento nº C-241/11

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Elecciones sindicales

- Elecciones en sindicato. Inadmisión indebida de candidatura. Retroacción de las actuaciones:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 135/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 220/2013

DERECHOS FUNDAMENTALES

Derecho a la tutela judicial efectiva

- Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1683/2012
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1374/2012

DESEMPLEO

Compatibilidad

- Prestaciones por desempleo y salarios de tramitación. Incompatibilidad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2391/2012

Cotizaciones

- Petición de prestación por desempleo. Desestimación:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social nº 1048/2013 de 10/05/2013, Recurso de Suplicación nº 340/2013

Extinción

- Desempleo. Suspensión por ausencia temporal del territorio nacional. Obligaciones de comunicación y documentación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1234/2012

Incompatibilidad

- Prestaciones por desempleo y salarios de tramitación. Incompatibilidad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2391/2012

Prestación

- Desempleo. Suspensión por ausencia temporal del territorio nacional. Obligaciones de comunicación y documentación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1234/2012

Suspensión

- Desempleo. Suspensión por ausencia temporal del territorio nacional. Obligaciones de comunicación y documentación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1234/2012

DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Despido colectivo

- Despido colectivo. Trabajadora con reducción de jornada. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 138/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 155/2012
- Iberia. Despido colectivo. Comisión negociadora. Desarrollo del periodo de consultas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 140/2013 de 04/07/2013, Conflicto Colectivo nº 169/2013

Causas

- Despido colectivo. Acreditación de las causas alegadas, y aplicación correcta del procedimiento establecido:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 143/2013 de 11/07/2013, Conflicto Colectivo nº 181/2013
- Despido colectivo. Grupo de empresas. Externalización de servicios. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 145/2013 de 15/07/2013, Conflicto Colectivo nº 200/2013
- Despido colectivo. Validez de la finalización del periodo de consultas sin agotar el plazo máximo. Concurrencia de causas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 141/2013 de 08/07/2013, Conflicto Colectivo nº 180/2013
- Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

Concepto y regulación

- Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

Efectos (régimen indemnizatorio)

- Despido colectivo. Acreditación de las causas alegadas, y aplicación correcta del procedimiento establecido:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 143/2013 de 11/07/2013, Conflicto Colectivo nº 181/2013

Procedimiento

- Despido colectivo. Acreditación de las causas alegadas, y aplicación correcta del procedimiento establecido:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 143/2013 de 11/07/2013, Conflicto Colectivo nº 181/2013
- Despido colectivo. Grupo de empresas. Externalización de servicios. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 145/2013 de 15/07/2013, Conflicto Colectivo nº 200/2013
- Despido colectivo. Validez de la finalización del periodo de consultas sin agotar el plazo máximo. Concurrencia de causas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 141/2013 de 08/07/2013, Conflicto Colectivo nº 180/2013

Despido disciplinario

- Despido disciplinario. Despido por fumar en el centro de trabajo. Alimentación. Prohibición expresa:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Social nº 702/2013 de 01/07/2013, Recurso de Suplicación nº 353/2013

Impugnación y calificación jurídica

- Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013

Procedencia, improcedencia y efectos jurídicos

- Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013
- Despido disciplinario. Despido por fumar en el centro de trabajo. Alimentación. Prohibición expresa:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Social nº 702/2013 de 01/07/2013, Recurso de Suplicación nº 353/2013

DESPIDO

Caducidad (de la acción)

- Despido. Caducidad de la acción. Inexistencia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1850/2012

Contrato de fijo discontinuo

- Despido. Fijos discontinuos. Salarios de tramitación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2597/2012

Contrato para obra o servicio determinado

- Extinción de contrato de obra. Escoltas. Disminución de servicios encomendados. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1304/2012
- Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 131/2012

Disciplinario

Procedente

- Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013
- Despido disciplinario. Despido por fumar en el centro de trabajo. Alimentación. Prohibición expresa:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Social nº 702/2013 de 01/07/2013, Recurso de Suplicación nº 353/2013

Improcedente

- Despido objetivo. Despido improcedente. Subrogación empresarial:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 209/2013 de 14/05/2013, Recurso de Suplicación nº 211/2013
- Despido. Improcedente. Desestimación:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 3285/2013 de 09/05/2013, Recurso de Suplicación nº 1507/2013

Indemnización

- Despido improcedente. Imposibilidad de readmisión. Indemnización:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2113/2012
- Despido. Improcedente. Desestimación:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 3285/2013 de 09/05/2013, Recurso de Suplicación nº 1507/2013

Inexistencia

- Despido. Inexistencia. Modificación del contrato de trabajo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2217/2012

Nulo

- Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1683/2012

Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1374/2012

Objetivo

Despido objetivo. Despido improcedente. Subrogación empresarial:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 209/2013 de 14/05/2013, Recurso de Suplicación nº 211/2013

Extinción del contrato de trabajo. Voluntad del trabajador. Despido objetivo. Reclamación de incentivos. Abono de indemnización. Desestimación:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 201/2013 de 03/05/2013, Recurso de Suplicación nº 105/2013

Opción

Despido improcedente. Imposibilidad de readmisión. Indemnización:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2113/2012

Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013

Despido disciplinario. Despido por fumar en el centro de trabajo. Alimentación. Prohibición expresa:

- T.S.J. Murcia Sala de lo Social nº 702/2013 de 01/07/2013, Recurso de Suplicación nº 353/2013

Readmisión

Despido improcedente. Oposición del trabajadora a la readmisión. Devengo de salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1311/2012

Reclamación previa

Despido. Caducidad de la acción. Inexistencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1850/2012

Salarios de tramitación

Despido. Fijos discontinuos. Salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2597/2012

Despido improcedente. Error excusable en el cálculo de la indemnización. No procede el abono de salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1302/2012

Despido improcedente. Oposición del trabajadora a la readmisión. Devengo de salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1311/2012

Despido. Reconocimiento de improcedencia. Los salarios de tramitación se devengan hasta la notificación de la sentencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1329/2012

DIFERENCIAS SALARIALES

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 139/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 159/2013

DISCRIMINACIÓN

Por sexo

Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. Permiso parental. Discriminación indirecta:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20/06/2013, Cuestión Prejudicial nº C-7/12

ERE extintivo. Inclusión de trabajadora embarazada. Discriminación. Nulidad de la inclusión:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 148/2013 de 22/07/2013, Procedimiento nº 226/2012

DISPOSICIONES GENERALES

Absorción y compensación

Salarios. Compensación y absorción. Plus ad personam:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2567/2012

ELECCIONES SINDICALES

Mesas electorales

Elecciones en sindicato. Inadmisión indebida de candidatura. Retroacción de las actuaciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 135/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 220/2013

Reclamaciones en materia electoral

Elecciones en sindicato. Inadmisión indebida de candidatura. Retroacción de las actuaciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 135/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 220/2013

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Cláusulas contractuales

De no concurrencia

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2320/2012

Modalidades del contrato de trabajo

Extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba. Contrato de trabajo de apoyo a emprendedores. Naturaleza jurídica:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 4031/2013 de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 1868/2013, IL J 876/2013

Contrato fijo-discontinuo

Despido. Fijos discontinuos. Salarios de tramitación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2597/2012

EMPRESARIO Y EMPRESA

Grupo de empresas

Despido colectivo. Grupo de empresas. Externalización de servicios. No existe discriminación por razón de sexo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 145/2013 de 15/07/2013, Conflicto Colectivo nº 200/2013

Reclamación de cantidad. Grupos de empresas. Relaciones laborales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 226/2013 de 22/05/2013, Recurso de Suplicación nº 200/2013

ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 133/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 161/2013

ERROR

Despido. Improcedente. Desestimación:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 3285/2013 de 09/05/2013, Recurso de Suplicación nº 1507/2013

ESCOLTA

Extinción de contrato de obra. Escoltas. Disminución de servicios encomendados. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1304/2012

Supresión de complemento de puesto consolidado. Escolta. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2456/2012

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO

ERE extintivo. Inclusión de trabajadora embarazada. Discriminación. Nulidad de la inclusión:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 148/2013 de 22/07/2013, Procedimiento nº 226/2012

Impugnación de acto administrativo. Fecha de efectos. Reducción de jornada. Comunicación a organismo no competente. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 129/2013 de 20/06/2013, Procedimiento nº 308/2012

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Despido

Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013

Fraude de ley

- Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba. Contrato de trabajo de apoyo a emprendedores. Naturaleza jurídica:
- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 4031/2013 de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 1868/2013, IL J 876/2013

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- Extinción del contrato de trabajo. Voluntad del trabajador. Despido objetivo. Reclamación de incentivos. Abono de indemnización. Desestimación:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 201/2013 de 03/05/2013, Recurso de Suplicación nº 105/2013

Despido colectivo

- Despido colectivo. Trabajadora con reducción de jornada. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 138/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 155/2012

Causas

- Despido colectivo. Acreditación de las causas alegadas, y aplicación correcta del procedimiento establecido:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 143/2013 de 11/07/2013, Conflicto Colectivo nº 181/2013

- Despido colectivo. Grupo de empresas. Externalización de servicios. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 145/2013 de 15/07/2013, Conflicto Colectivo nº 200/2013

- Despido colectivo. Validez de la finalización del periodo de consultas sin agotar el plazo máximo. Concurrencia de causas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 141/2013 de 08/07/2013, Conflicto Colectivo nº 180/2013

- Iberia. Despido colectivo. Comisión negociadora. Desarrollo del periodo de consultas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 140/2013 de 04/07/2013, Conflicto Colectivo nº 169/2013

- Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

Comisión de representación

- Iberia. Despido colectivo. Comisión negociadora. Desarrollo del periodo de consultas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 140/2013 de 04/07/2013, Conflicto Colectivo nº 169/2013

Período de consultas

- Conflicto colectivo. Modificación sustancial de las condiciones laborales. Reducción salarial. Impugnación. Estimación:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 132/2013 de 21/06/2013, Conflicto Colectivo nº 182/2013

- Despido colectivo. Acreditación de las causas alegadas, y aplicación correcta del procedimiento establecido:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 143/2013 de 11/07/2013, Conflicto Colectivo nº 181/2013

- Despido colectivo. Grupo de empresas. Externalización de servicios. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 145/2013 de 15/07/2013, Conflicto Colectivo nº 200/2013

- Despido colectivo. Validez de la finalización del periodo de consultas sin agotar el plazo máximo. Concurrencia de causas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 141/2013 de 08/07/2013, Conflicto Colectivo nº 180/2013

- Iberia. Despido colectivo. Comisión negociadora. Desarrollo del periodo de consultas:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 140/2013 de 04/07/2013, Conflicto Colectivo nº 169/2013

- Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:
- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

Despido disciplinario

- Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013

Despido improcedente

- Despido improcedente. Error excusable en el cálculo de la indemnización. No procede el abono de salarios de tramitación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1302/2012

Despido procedente

- Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013
- Despido disciplinario. Despido por fumar en el centro de trabajo. Alimentación. Prohibición expresa:
- T.S.J. Murcia Sala de lo Social nº 702/2013 de 01/07/2013, Recurso de Suplicación nº 353/2013

Despido

Salarios de tramitación

- Despido. Fijos discontinuos. Salarios de tramitación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2597/2012

- Despido improcedente. Error excusable en el cálculo de la indemnización. No procede el abono de salarios de tramitación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1302/2012

- Despido improcedente. Oposición del trabajador a la readmisión. Devengo de salarios de tramitación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1311/2012

- Despido. Reconocimiento de improcedencia. Los salarios de tramitación se devengan hasta la notificación de la sentencia:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1329/2012

Por cumplimiento de lo pactado

Ejecución de la obra o servicio

- Extinción de contrato de obra. Escoltas. Disminución de servicios encomendados. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1304/2012

Voluntad del trabajador

- Extinción del contrato de trabajo. Voluntad del trabajador. Despido objetivo. Reclamación de incentivos. Abono de indemnización. Desestimación:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 201/2013 de 03/05/2013, Recurso de Suplicación nº 105/2013

FALTA DE CONTRADICCIÓN

- Extinción de contrato de obra. Escoltas. Disminución de servicios encomendados. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1304/2012

- Recurso de casación para la unificación de doctrina. Escrito de interposición. Falta de fundamentación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2737/2011

- Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2057/2012

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2320/2012

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2060/2012

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2129/2012

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 33/2013

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 131/2012

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2939/2012

- Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción y falta de relación precisa de la contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2408/2012

- Supresión de complemento de puesto consolidado. Escolta. Falta de contradicción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2456/2012

FOMENTO DEL EMPLEO

Jubilación anticipada

Convenio colectivo. Interpretación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación nº 102/2012

FRAUDE DE LEY

Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

GRUPO DE EMPRESAS

Despido colectivo. Grupo de empresas. Externalización de servicios. No existe discriminación por razón de sexo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 145/2013 de 15/07/2013, Conflicto Colectivo nº 200/2013

Reclamación de cantidad. Grupos de empresas. Relaciones laborales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 226/2013 de 22/05/2013, Recurso de Suplicación nº 200/2013

Despido. Improcedente. Desestimación:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 3285/2013 de 09/05/2013, Recurso de Suplicación nº 1507/2013

HORARIOS

Conflicto colectivo. Jornada y distribución de la misma. Aplicación del artículo 34 del ET:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2013, Recurso de Casación nº 91/2012

IGUALDAD

De mujeres y hombres (género)

Igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras. Permiso parental. Discriminación indirecta:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20/06/2013, Cuestión Prejudicial nº C-7/12

Plan de igualdad

Ordenación del tiempo de trabajo

(conciliación de la vida familiar y laboral)

Recurso de Suplicación. Improcedente. Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de jornada por compactación. Modalidad procesal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 4213/2011

INCAPACIDAD PERMANENTE

Incapacidad permanente total

Incapacidad Permanente. Carácter no profesional de las lesiones sufridas. Determinación de contingencias:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social de 06/06/2013, Recurso de Suplicación nº 356/2013

INCENTIVOS (SOLICITUD DE)

Extinción del contrato de trabajo. Voluntad del trabajador. Despido objetivo. Reclamación de incentivos. Abono de indemnización. Desestimación:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 201/2013 de 03/05/2013, Recurso de Suplicación nº 105/2013

JUBILACIÓN

Base reguladora

Jubilación. Base reguladora. Porcentaje:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1784/2012

Contrato de relevo-jubilación parcial

Jubilación parcial. Convenios y acuerdos colectivos de empresa:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2518/2012

Prestaciones

Pensión de jubilación. Transferencia de los derechos a pensión adquiridos en un Estado miembro:

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 04/07/2013, Cuestión Prejudicial nº C-233/12

JUICIO ORDINARIO

Demanda

De reclamación de cantidad

Reclamación de cantidad. Grupos de empresas. Relaciones laborales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 226/2013 de 22/05/2013, Recurso de Suplicación nº 200/2013

JURISDICCIÓN SOCIAL

Incompetencia

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2939/2012

LEGITIMACIÓN

Activa

Despido colectivo. Impugnación de acuerdo. Falta de legitimación activa. Falta de legitimación pasiva:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 146/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 168/2013

Pasiva

Despido colectivo. Impugnación de acuerdo. Falta de legitimación activa. Falta de legitimación pasiva:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 146/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 168/2013

LIBERTAD SINDICAL

Acción sindical

Representantes de los trabajadores. Derecho a recibir información. Denuncia de Convenio. Compensación y absorción de reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 136/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 202/2013

Representatividad

Representación sindical. Comité de empresa. Deber de información. Falta de legitimación activa. Estimación:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 205/2013 de 07/05/2013, Procedimiento nº 1/2013

Tutela del derecho fundamental

Derecho de información de Sindicato. No existe vulneración. No se ha superado la jornada máxima:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 99/2012

Elecciones en sindicato. Inadmisión indebida de candidatura. Retroacción de las actuaciones:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 135/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 220/2013

Representantes de los trabajadores. Derecho a recibir información. Denuncia de Convenio. Compensación y absorción de reducción salarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 136/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 202/2013

MAQUINACIÓN FRAUDULENTA

Demanda de revisión. Maquinación fraudulenta. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/05/2013, Recurso de Revisión nº 40/2011

MATERNIDAD

Prestaciones

Prestaciones de maternidad. Alta en seguridad social o situación asimilada:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2336/2012

MODALIDADES PROCESALES

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Recurso de Suplicación. Improcedente. Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de jornada por compactación. Modalidad procesal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 4213/2011

Conflicto colectivo

Inicio del proceso: conciliación previa y demanda

- Conflicto colectivo. Impugnación de acuerdo de ámbito empresarial:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 130/2013 de 20/06/2013, Conflicto Colectivo nº 116/2013

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

- Modificación sustancial del salario. Supuesto excluido del art. 41.1 ET con carácter previo a su nueva redacción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2013, Recurso de Casación nº 103/2012

Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones del contrato

- Modificación sustancial del salario. Supuesto excluido del art. 41.1 ET con carácter previo a su nueva redacción:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2013, Recurso de Casación nº 103/2012

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de orfandad

- Pensión de orfandad. Incremento de pensión. Pareja de hecho no inscrita:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2160/2012

Pensión de viudedad

- Viudedad. Pareja de hecho y matrimonio días antes del fallecimiento:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2528/2012

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Convenios colectivos

- Convenio colectivo. Legitimación para negociar en representación de los trabajadores:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 147/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 224/2013
- Impugnación de Convenio colectivo sectorial. Sindicato más representativo de Comunidad Autónoma que no acreditó tal condición al constituirse la comisión negociadora:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 144/2013 de 12/07/2013, Conflicto Colectivo nº 184/2013

ORFANDAD

Inexistencia de vínculo matrimonial

- Pensión de orfandad. Incremento de pensión. Pareja de hecho no inscrita:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2160/2012

PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 133/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 161/2013
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 139/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 159/2013
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 137/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 158/2013
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 134/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 171/2013

PENSIÓN

De jubilación

- Pensión de jubilación. Transferencia de los derechos a pensión adquiridos en un Estado miembro:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 04/07/2013, Cuestión Prejudicial nº C-233/12

PERSONAL LABORAL

Al servicio de Organismos Autónomos

- Derechos laborales. Personal laboral indefinido. Cesión de trabajadores:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 207/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 222/2013

Jornada

- Derechos laborales. Personal laboral indefinido. Cesión de trabajadores:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 207/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 222/2013

Personal auxiliar

- Derechos laborales. Personal laboral indefinido. Cesión de trabajadores:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 207/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 222/2013

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

- Desempleo. Suspensión por ausencia temporal del territorio nacional. Obligaciones de comunicación y documentación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1234/2012

Compatibilidades e incompatibilidades

- Prestaciones por desempleo y salarios de tramitación. Incompatibilidad:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2391/2012

PRESTACIONES POR JUBILACIÓN

- Pensión de jubilación. Transferencia de los derechos a pensión adquiridos en un Estado miembro:
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 04/07/2013, Cuestión Prejudicial nº C-233/12

Base reguladora

- Jubilación. Base reguladora. Porcentaje:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1784/2012

Jubilación anticipada

- Convenio colectivo. Interpretación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación nº 102/2012

Jubilación parcial

- Jubilación parcial. Convenios y acuerdos colectivos de empresa:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2518/2012

PRESTACIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de orfandad

- Pensión de orfandad. Incremento de pensión. Pareja de hecho no inscrita:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2160/2012

Pensión de viudedad

- Viudedad. Pareja de hecho y matrimonio días antes del fallecimiento:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2528/2012

PRESTACIONES

Base reguladora

- Jubilación. Base reguladora. Porcentaje:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1784/2012

Maternidad

- Prestaciones de maternidad. Alta en seguridad social o situación asimilada:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 19/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2336/2012

Por desempleo

- Petición de prestación por desempleo. Desestimación:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social nº 1048/2013 de 10/05/2013, Recurso de Suplicación nº 340/2013

Subsidio de desempleo

- Desempleo. Suspensión por ausencia temporal del territorio nacional. Obligaciones de comunicación y documentación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1234/2012

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREVIA

Limitación de los salarios de tramitación

Despido. Reconocimiento de improcedencia. Los salarios de tramitación se devengan hasta la notificación de la sentencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1329/2012

Salarios de tramitación

Despido. Reconocimiento de improcedencia. Los salarios de tramitación se devengan hasta la notificación de la sentencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1329/2012

PROCEDIMIENTO LABORAL

Conciliación previa

Conflicto colectivo. Impugnación de acuerdo de ámbito empresarial:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 130/2013 de 20/06/2013, Conflicto Colectivo nº 116/2013

Conflicto colectivo

Conflicto colectivo. Prejudicialidad normativa. Suspensión de las actuaciones individuales hasta la resolución del conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1031/2012

Cuestión prejudicial

Conflicto colectivo. Prejudicialidad normativa. Suspensión de las actuaciones individuales hasta la resolución del conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1031/2012

Ejecución

En conflictos colectivos

Conflicto colectivo. Plus de desplazamiento. Cuantía:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 108/2012

Impugnación de actos administrativos

Impugnación de acto administrativo. Fecha de efectos. Reducción de jornada. Comunicación a organismo no competente. Desestimación:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 129/2013 de 20/06/2013, Procedimiento nº 308/2012

Legitimación

Despido colectivo. Impugnación de acuerdo. Falta de legitimación activa. Falta de legitimación pasiva:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 146/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 168/2013

Procesos especiales

Proceso por despidos colectivos

Despido colectivo y nueva regulación. Nulidad por fraude de ley:

- T.S.J. Galicia Sala de lo Social de 02/05/2013, Conflicto Colectivo nº 10/2013

Proceso por movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Modificación sustancial del salario. Supuesto excluido del art. 41.1 ET con carácter previo a su nueva redacción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2013, Recurso de Casación nº 103/2012

Proceso sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Recurso de Suplicación. Improcedente. Conciliación de la vida familiar y laboral. Reducción de jornada por compactación. Modalidad procesal:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 28/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 4213/2011

RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1705/2012

Modificación sustancial del salario. Supuesto excluido del art. 41.1 ET con carácter previo a su nueva redacción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 12/06/2013, Recurso de Casación nº 103/2012

Reclamación de cantidad. Compensación. Supresión del tabaco de “fuma”:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1872/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2645/2012

Reclamación de cantidad. Compensación. Tabaco de “fuma”:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1910/2012

Reclamación de cantidad. Supresión del tabaco “de fuma”. Compensación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1323/2012

Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012

Supresión de complemento de puesto consolidado. Escolta. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2456/2012

Fundación del Sector Público. Aplicación de la reducción salarial prevista en el RD-Ley 20/2012:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 142/2013 de 09/07/2013, Conflicto Colectivo nº 36/2013

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 133/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 161/2013
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 137/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 158/2013
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 134/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 171/2013

Reclamación de cantidad. Grupos de empresas. Relaciones laborales:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 226/2013 de 22/05/2013, Recurso de Suplicación nº 200/2013

RECLAMACIÓN PREVIA

Por despido

Despido. Caducidad de la acción. Inexistencia:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1850/2012

RECLAMACIONES

Contra actos de entidades públicas empresariales

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 133/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 161/2013

RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

Falta de contradicción

Extinción de contrato de obra. Escoltas. Disminución de servicios encomendados. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1304/2012

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Escrito de interposición. Falta de fundamentación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2737/2011

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 02/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2057/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 03/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2939/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 131/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2060/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 08/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2129/2012
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 33/2013
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2320/2012

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción y falta de relación precisa de la contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2408/2012

Supresión de complemento de puesto consolidado. Escolta. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2456/2012

Inexistencia de relación precisa y circunstanciada

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de contradicción y falta de relación precisa de la contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2408/2012

Interposición

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Escrito de interposición. Falta de fundamentación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2737/2011

RECURSO DE CASACIÓN

Para la unificación de doctrina

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Escrito de interposición. Falta de fundamentación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 09/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2737/2011

RECURSO DE REVISIÓN

Desestimación

Demanda de revisión. Maquinación fraudulenta. Desestimación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 31/05/2013, Recurso de Revisión nº 40/2011

Documentos nuevos

Revisión de sentencia. Requisitos para la consideración de documentos recobrados:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/06/2013, Recurso de Revisión nº 36/2012

RECURSO DE SUPLICACIÓN

Afectación general

Recurso de suplicación. Afectación genenal. Procedimiento previo de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 3065/2012

Procedencia

Recurso de suplicación. Afectación genenal. Procedimiento previo de conflicto colectivo:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 3065/2012

RECURSO ESPECIAL DE REVISIÓN

Revisión de sentencia. Requisitos para la consideración de documentos recobrados:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 04/06/2013, Recurso de Revisión nº 36/2012

REDUCCIÓN DE JORNADA

Despido colectivo. Trabajadora con reducción de jornada. No existe discriminación por razón de sexo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 138/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 155/2012

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Faltas

Muy graves

Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza

Despido disciplinario procedente. Vulneración de la buena fe contractual. Apropiación de cantidades:

- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 202/2013 de 08/05/2013, Recurso de Suplicación nº 185/2013

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Comité de empresa

Representación sindical. Comité de empresa. Deber de información. Falta de legitimación activa. Estimación:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 205/2013 de 07/05/2013, Procedimiento nº 1/2013

RETROACTIVIDAD E IRRETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS

Despido colectivo. Impugnación de acuerdo. Falta de legitimación activa. Falta de legitimación pasiva:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 146/2013 de 17/07/2013, Procedimiento nº 168/2013

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LA LACTANCIA NATURAL Y PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Riesgo durante la lactancia natural

Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos. No procede el reconocimiento de la prestación:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2488/2012

SALARIO

Absorción y compensación

Salarios. Compensación y absorción. Plus ad personam:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2567/2012

Complementos o pluses: Puesto de trabajo

Supresión de complemento de puesto consolidado. Escolta. Falta de contradicción:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 13/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2456/2012

Concepto

Despido. Improcedente. Desestimación:

- T.S.J. Cataluña Sala de lo Social nº 3285/2013 de 09/05/2013, Recurso de Suplicación nº 1507/2013

Determinación

Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012

Gratificaciones extraordinarias

Conflicto colectivo. Paga adicional de junio. Universidades públicas:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación nº 13/2012

Incentivos

Extinción del contrato de trabajo. Voluntad del trabajador. Despido objetivo. Reclamación de incentivos. Abono de indemnización. Desestimación:

- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 201/2013 de 03/05/2013, Recurso de Suplicación nº 105/2013

Incrementos

Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:

- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012

Pagas extraordinarias

Conflicto colectivo. Sector público. Supresión de pagas extraordinarias:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 131/2013 de 21/06/2013, Conflicto Colectivo nº 226/2013

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 133/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 161/2013

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 139/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 159/2013

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 134/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 171/2013

Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:

- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 137/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 158/2013

Reclamación

- Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012

Reducción

- Conflicto colectivo. Reducción salarial:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 26/06/2013, Recurso de Casación nº 165/2011
- Fundación del Sector Público. Aplicación de la reducción salarial prevista en el RD-Ley 20/2012:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 142/2013 de 09/07/2013, Conflicto Colectivo nº 36/2013

Revisión

- Reclamación de cantidad. Trabajadora de la AEAT con regulación específica de salario. No cabe el incremento del 3% adicional:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2009/2012

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Maternidad y lactancia natural

Riesgo durante la lactancia natural

- Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos. No procede el reconocimiento de la prestación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2488/2012

SENTENCIA

Nulidad

- Nulidad de sentencia. Pretensión subsidiaria imprejuizada:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 01/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 3627/2011

SINDICATOS

Acción sindical

- Derecho de información de Sindicato. No existe vulneración. No se ha superado la jornada máxima:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 99/2012

Libertad sindical

- Representación sindical. Comité de empresa. Deber de información. Falta de legitimación activa. Estimación:
- T.S.J. Extremadura Sala de lo Social nº 205/2013 de 07/05/2013, Procedimiento nº 1/2013

SOCIEDADES COOPERATIVAS

Consejo Rector

Presidente

- Petición de prestación por desempleo. Desestimación:
- T.S.J. Asturias Sala de lo Social nº 1048/2013 de 10/05/2013, Recurso de Suplicación nº 340/2013

SOCIEDADES PÚBLICAS

- Sociedad pública. Deducción de paga extraordinaria realizada según RDL 20/2012, que prima sobre el Convenio colectivo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 134/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 171/2013
 - Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 137/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 158/2013

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

- Despido objetivo. Despido improcedente. Subrogación empresarial:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 209/2013 de 14/05/2013, Recurso de Suplicación nº 211/2013

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

- Desempleo. Suspensión por ausencia temporal del territorio nacional. Obligaciones de comunicación y documentación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 17/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1234/2012

SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

- Despido objetivo. Despido improcedente. Subrogación empresarial:
- T.S.J. Castilla y León Sala de lo Social nº 209/2013 de 14/05/2013, Recurso de Suplicación nº 211/2013

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Riesgo durante la lactancia natural

- Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural. Requisitos. No procede el reconocimiento de la prestación:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 24/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2488/2012

TABACO

- Acuerdo colectivo. Altadis. Derecho al percibo de cantidad compensatoria de tabaco de fuma:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1705/2012

TIEMPO DE TRABAJO

Jornada

- Conflicto colectivo. Jornada y distribución de la misma. Aplicación del artículo 34 del ET:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 10/07/2013, Recurso de Casación nº 91/2012

Especiales

- Derecho de información de Sindicato. No existe vulneración. No se ha superado la jornada máxima:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 99/2012

Máxima (cómputo)

- Derecho de información de Sindicato. No existe vulneración. No se ha superado la jornada máxima:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 18/06/2013, Recurso de Casación nº 99/2012

Reducción de jornada

Gurda legal

- Despido colectivo. Trabajadora con reducción de jornada. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 138/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 155/2012

Necesidades familiares

- Despido colectivo. Trabajadora con reducción de jornada. No existe discriminación por razón de sexo:
- Audiencia Nacional Sala de lo Social nº 138/2013 de 28/06/2013, Conflicto Colectivo nº 155/2012

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

- Tutela judicial. Garantía de indemnidad. Despido nulo:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1683/2012
 - Tribunal Supremo Sala de lo Social de 05/07/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 1374/2012

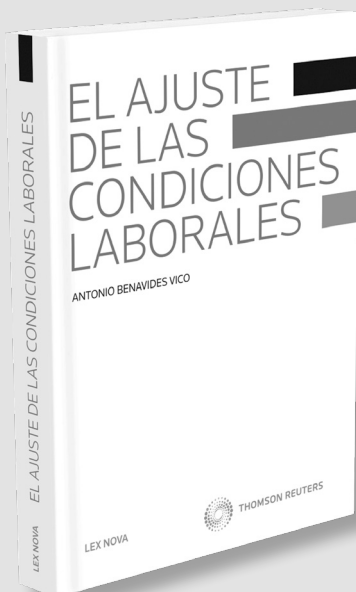
VIUDEDAD

- Viudedad. Pareja de hecho y matrimonio días antes del fallecimiento:
- Tribunal Supremo Sala de lo Social de 25/06/2013, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 2528/2012

REPERTORIO LEGAL DE JURISPRUDENCIA

- **Constitución Española de 27 de diciembre de 1978:** Art. 9: J 796/2013; Art. 14: J 802/2013, J 809/2013; Art. 24: J 815/2013, J 867/2013; Art. 31: J 802/2013; Art. 35: J 796/2013; Art. 53: J 796/2013; Art. 86: J 809/2013; Art. 149: J 802/2013, J 804/2013, J 806/2013, J 807/2013, J 809/2013; Art. 156: J 802/2013, J 804/2013, J 806/2013, J 807/2013, J 809/2013
- **Tratado de 25 de marzo de 1957. Tratado constitutivo de la Comunidad Europea:** Art. 45: J 793/2013; Art. 48: J 793/2013; Art. 260: J 792/2013
- **Directiva 96/34/CEE, de 3 de junio. Acuerdo marco sobre el permiso parental:** Ind. de la norma único: J 791/2013
- **Directiva 98/59/CE, de 20 de julio. Aproximación de legislaciones referidas a despidos colectivos:** Art. 2: J 801/2013
- **Reglamento (CE) número 883/2004, de 29 de abril. Coordinación de los sistemas de Seguridad Social:** Art. 64: J 859/2013
- **Código Civil. Libro IV. De las obligaciones y contratos (Arts. 1088 a 1976):** Art. 1101: J 834/2013, J 844/2013; Art. 1106: J 834/2013; Art. 1134: J 844/2013; Art. 1258: J 796/2013; Art. 1281: J 853/2013; Art. 1285: J 858/2013; Art. 1287: J 858/2013
- **Código Civil. Título Preliminar. De las normas jurídicas, su aplicación y eficacia (Arts. 1 a 16):** Art. 3: J 854/2013; Art. 4: J 834/2013
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad sindical:** Art. 2: J 808/2013, J 870/2013; Art. 7: J 790/2013; Art. 8: J 796/2013; Art. 10: J 805/2013, J 870/2013
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Art. 8: J 794/2013; Art. 13: J 794/2013
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Prevención de riesgos laborales:** Art. 45: J 849/2013
- **Ley 4/1997, de 24 de marzo. Sociedades laborales:** Art. 21: J 866/2013
- **Ley 1/2000, de 7 de enero. Enjuiciamiento Civil:** Art. 217: J 818/2013; Art. 477: J 814/2013; Art. 510: J 874/2013, J 875/2013
- **Ley 5/2001, de 2 de mayo. Fundaciones (Cataluña):** Art. 2: J 799/2013
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre. Reguladora de la jurisdicción social:** Art. 64: J 811/2013; Art. 69: J 815/2013, J 869/2013; Art. 72: J 869/2013; Art. 84: J 811/2013; Art. 87: J 864/2013; Art. 90: J 864/2013; Art. 97.2: J 865/2013; Art. 156: J 811/2013; Art. 191: J 826/2013; Art. 193: J 865/2013, J 866/2013, J 867/2013; Art. 219: J 816/2013, J 817/2013, J 821/2013, J 829/2013, J 831/2013; Art. 236: J 874/2013; Art. 247: J 855/2013
- **Ley 1/2012, de 22 de febrero. Presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2012:** Art. 1: J 799/2013
- **Ley 3/2012, de 6 de julio. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:** Ind. de la norma único: J 872/2013; J 876/2013
- **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo. Medidas extraordinarias para la reducción del déficit público:** Ind. de la norma único: J 848/2013; Disp. trans. 2: J 854/2013
- **Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad:** Art. 2: J 799/2013, J 802/2013, J 804/2013, J 806/2013, J 807/2013; Art. 6: J 799/2013, J 802/2013, J 804/2013, J 806/2013, J 807/2013; Art. 7: J 799/2013, J 802/2013, J 804/2013, J 806/2013, J 807/2013
- **Decreto Ley 3/2010, de 29 de mayo. Medidas urgentes de contención del gasto y en materia fiscal para la reducción del déficit público (Cataluña):** Ind. de la norma único: J 841/2013
- **Decreto Ley 1/2012, de 16 de agosto. Establece medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria (Castilla y León):** Ind. de la norma único: J 813/2013
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:** Art. 97: J 866/2013; Art. 115: J 830/2013, J 863/2013; Art. 124: J 852/2013; Art. 133: J 852/2013; Art. 134: J 863/2013; Art. 135: J 849/2013; Art. 137: J 863/2013; Art. 138: J 863/2013; Art. 143: J 863/2013; Art. 166: J 854/2013; Art. 174: J 842/2013; Art. 175: J 840/2013; Art. 203: J 859/2013, J 866/2013; Art. 205: J 866/2013; Art. 207: J 866/2013; Art. 208: J 836/2013, J 866/2013; Art. 209: J 836/2013; Art. 212: J 859/2013; Art. 213: J 859/2013; Art. 231: J 859/2013
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Estatuto de los Trabajadores:** Art. 1: J 795/2013; Art. 3: J 796/2013, J 856/2013, J 858/2013; Art. 4: J 796/2013, J 823/2013, J 824/2013; J 876/2013; Art.

- 5: J 868/2013; **Art. 14:** J 794/2013; J 876/2013 **Art. 15:** J 834/2013, J 850/2013, J 851/2013, J 865/2013; **Art. 17:** J 794/2013; **Art. 20:** J 868/2013; **Art. 26:** J 843/2013, J 860/2013, J 867/2013, J 871/2013, J 873/2013; **Art. 31:** J 804/2013, J 806/2013, J 807/2013; **Art. 33:** J 864/2013; **Art. 34:** J 813/2013, J 839/2013; **Art. 35:** J 856/2013, J 861/2013; **Art. 37:** J 839/2013; **Art. 39:** J 805/2013; **Art. 40:** J 805/2013, J 851/2013; **Art. 41:** J 805/2013, J 811/2013, J 851/2013, J 855/2013, J 861/2013; **Art. 42:** J 797/2013, J 805/2013, J 864/2013; **Art. 43:** J 827/2013, J 869/2013; **Art. 44:** J 805/2013; **Art. 45:** J 849/2013, J 867/2013; **Art. 47:** J 801/2013, J 812/2013; **Art. 49:** J 819/2013, J 845/2013, J 847/2013; **Art. 50:** J 861/2013, J 871/2013; **Art. 51:** J 794/2013, J 797/2013, J 798/2013, J 800/2013, J 801/2013, J 803/2013, J 812/2013, J 819/2013, J 850/2013, J 872/2013; **Art. 52:** J 819/2013, J 850/2013, J 872/2013; **Art. 53:** J 871/2013; **Art. 54:** J 868/2013; **Art. 55:** J 803/2013, J 862/2013; **Art. 56:** J 834/2013, J 844/2013, J 845/2013, J 847/2013, J 857/2013, J 867/2013; **Art. 59:** J 855/2013; **Art. 63:** J 870/2013; **Art. 64:** J 805/2013, J 856/2013, J 870/2013; **Art. 82:** J 796/2013, J 856/2013, J 865/2013; **Art. 83:** J 865/2013; **Art. 84:** J 811/2013; **Art. 86.3:** J 789/2013, J 805/2013; **Art. 87:** J 790/2013, J 795/2013
- **Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral:** **Art. 8:** J 820/2013; **Sección 5:** J 839/2013; **Art. 138:** J 839/2013; **Art. 179:** J 823/2013, J 824/2013; **Art. 217:** J 846/2013; **Art. 222:** J 814/2013, J 846/2013
 - **Real Decreto 625/1985, de 2 de abril. Desarrollo de la L. 31/1984, de 2-VIII, protección por desempleo:** **Art. 6:** J 859/2013
 - **Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio. Reducción de la edad jubilación del personal de vuelo:** **Art. 2:** J 838/2013; **Art. 4:** J 838/2013
 - **Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Jornadas especiales de trabajo:** **Disp. adic. 3:** J 856/2013
 - **Real Decreto 772/1999, de 7 de mayo. Presentación documentos ante la Administración del Estado:** **Art. 4:** J 812/2013
 - **Real Decreto 296/2009, de 6 de marzo. Modificación de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia:** **Ind. de la norma único:** J 840/2013
 - **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. 2:** J 812/2013; **Art. 5:** J 812/2013; **Art. 8:** J 794/2013; **Art. 11:** J 801/2013; **Art. 14:** J 801/2013; **Art. 15:** J 801/2013
 - **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada:** **Ind. de la norma único:** J 872/2013; **Art. 4:** J 798/2013, J 800/2013; **Art. 5:** J 798/2013; **Art. 6:** J 801/2013; **Art. 7:** J 800/2013; **Art. 19:** J 801/2013; **Art. 26:** J 801/2013; **Art. 27:** J 801/2013



EL AJUSTE DE LAS CONDICIONES LABORALES

Autor:

Antonio Benavides Vico

Edición: 1.^a, julio de 2013

Páginas: 400

Formato: 17 × 24 cm

Constituye la parte esencial y básica de esta publicación el análisis de las medidas de flexibilidad interna y complementarias que posibilitan a las empresas el ajuste de las condiciones laborales, estudio que se realiza de una forma transversal incluyendo los efectos colaterales que en materia de cotización y de prestaciones de Seguridad Social pueden motivar la aplicación de las mismas, análisis que se realiza con un carácter eminentemente práctico, incluyendo esquemas y gráficos para una mayor comprensión de los distintos procedimientos, así como una selección de la jurisprudencia más significativa sobre la materia.

También, disponible en ProView.